

Bereik méér in de zorg



Eigentijdse opleidingstrajecten
en leervormen

Flexibel, vraaggestuurd,
plaats en tijd onafhankelijk

Voorwoord

Beste lezer,

Waar we ook heen willen, de navigatie brengt ons ernaartoe. In menig supermarkt heeft de zelfscanner en zelfscankassa zijn intrede gedaan. We kijken tv, films en series *on demand*, en luisteren via streamingdiensten naar onze favoriete muziek. Autorijden, boodschappen doen en televisie kijken blijven bestaan, maar de wijze waarop is aangepast en meebewogen met de samenleving.

Stelden we onszelf ooit de vraag of het autorijden, boodschappen doen en televisie kijken kon veranderen? Misschien een enkeling, maar we vonden het goed zoals het ging en dachten er verder niet over na. Hadden we het nieuwe aanbod nodig? Misschien wel, misschien niet. Maar steeds vaker en steeds meer doelgroepen benutten de nieuwe mogelijkheden. Omdat ze ontlasten, aansluiten en inspelen op onze behoeften als mens.

En zo ontstond ook ons vernieuwde onderwijs. Vanuit nut, noodzaak, behoefte en innovatie, maar vooral om aan te sluiten op de beweging in onze samenleving; het grote en langdurige tekort in de zorg moet worden opgelost. Zij-instromers, herintreders en opstroomers; allen hadden een eigen verhaal, een eigen opleidingsvraag en eigen leerbehoeften, maar moesten vaak lange eenduidige onderwijsprogramma's doorlopen. En we bleken gericht op het diplomeren van het totaal, terwijl het verzilveren van de delen voor de werkgever én werknemer zoveel meerwaarde had gekregen. Corona deed nog een extra duit in het zakje; hoe kun je doorgaan met passend onderwijs als we in een lockdown gaan?

Tijd voor verandering. We sloopten de muren tussen het aanbod van mbo en hbo en benutten de content van alle niveaus. Uitstromen met een erkend diploma, maar ook met delen van diploma's mét civiele waarde. Leren op je eigen niveau, aangepast aan je eigen leerstijl en op het moment dat het jou uitkomt. Leren in een sociale omgeving met fysieke bijeenkomsten, maar ook online interactie. Samenwerken met onderwijsinstellingen én zorginstellingen. We durven te stellen dat we het onderwijsaanbod in de zorg naar een ander level hebben gebracht. Het leren is van ons allemaal. Dat hebben we de afgelopen 2 jaar laten zien én met succes.



In deze brochure lees je de verhalen van onze klanten, of beter gezegd: onze samenwerkingspartners. Samen met hen hebben we gebouwd, uitgevoerd, doorontwikkeld en weer verbeterd. Want net als in de supermarkt zijn we als klant ook een beetje medewerker geworden bij de kassa. Samen is de 'learnspot' ontstaan en we bouwen nog steeds verder. Graag delen we onze eerste ervaringen met u.

En zeg eens eerlijk: gaat u zonder navigatie op pad?

*Josje Verhoeven,
Directeur ROC Rivor*

*Dragan Kalkan,
New business Avans+*

ROC *Rivor* **avans+**

Inhoud

• Bereik méér! Verkort, doeltreffend flexibel opleiden in de zorg	4
• Ervaring uit de praktijk: JP van den Bent Stichting 'Onze eigen inbreng is het grootste voordeel'	6
• Deelnemer aan het woord 'Deze manier van onderwijs geeft me eindelijk die kans'	9
• Leuk, slim en sociaal leren door middel van het social learning platform	10
• Ervaring uit de praktijk: Santé Partners 'Het is ontstaan vanuit een nauwe samenwerking'	12
• Deelnemer aan het woord 'Wat ik leer, pas ik meteen toe in de praktijk'	15
• Ervaring uit de praktijk: Vivantes, Sevagram Maastricht en MeanderGroep 'Opleiding duurt korter en waarde van diploma is hetzelfde'	16
• Onze aanpak	18
• Contact	19

Bereik méér!

Verkort, doeltreffend en flexibel opleiden in de zorg

Vanaf oktober 2018 hebben ROC Rivor en Avans+ samen met klanten uit de zorg toegewerkt naar het ontwikkelen en verzorgen van innovatieve, flexibele en maatwerkopleidings-trajecten voor de (toekomstige) zorg-medewerkers op mbo- en hbo-niveau. Het bijzondere aan deze aanpak is de toegankelijkheid voor met name zij-instromers en doorstromers van zorginstellingen. Ons doel? Duurzaam en 'future proof' opleiden om zo het arbeidstekort impactvol te verminderen of zelfs op te lossen.

We leiden mensen op die instelling- overstijgend en zelfs regio-overstijgend beschikbaar worden voor de zorg. Dát is waar we het uiteindelijk voor doen.

Hoe wat dat doen? We bieden toekomstbestendige, wendbare (delen van) opleidingen en trainingen op maat. Het onder controle krijgen van de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers van zorginstellingen vormt hierbij een belangrijke inzet. De ontwikkeling van de opleidingstrajecten wordt dan ook in partnerschap vormgegeven samen met alle betrokken zorginstellingen. U kunt daar ook deel van uitmaken!

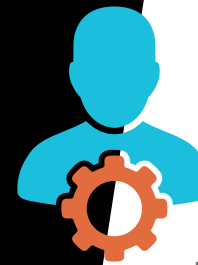
CONTINU, BLENDED EN GEPERSONALISEERD LEREN

De innovatieve opleidingstrajecten worden continu aangeboden waarbij (toekomstige) medewerkers de mogelijkheid hebben om op ieder gewenst moment te starten met hun eigen leerroute. Deze opleidingstrajecten bestaan uit blended* vormen van leren waarbij deelnemers op maat, ingegeven door hun eigen leerstijl en -voorkeuren én binnen hun eigen werk- en privé-mogelijkheden de opleiding kunnen volgen. Uniek is de combinatie van een continue, gepersonaliseerde manier van opleiden met intensieve begeleiding én het gebruik van het social learning platform. Dit leidt tot optimale leerervaringen en leerrendement, waarbij de deelnemer bovendien gemotiveerd blijft en er weinig tot geen uitval optreedt. Het resultaat? Enthousiaste en gekwalificeerde zorgprofessionals die klaarstaan om het zorgvak uit te oefenen en duurzaam inzetbaar blijven!

HRD-MISSIE EN AMBITIE VAN ZORGINSTELLINGEN

Deze leerinnovatie sluit naadloos aan bij de HRD-ambitie van veel zorginstellingen om dé vernieuwende werk- en leeromgeving in de zorg te zijn die continu verbetert. Daarbij is het onze missie om (toekomstige) medewerkers te ondersteunen in hun persoonlijke ambitie waardoor zij kunnen werken, ontwikkelen en meedoen in de maatschappij en zo duurzaam inzetbaar zijn.

* *Blended learning: een combinatie van face-to-face onderwijs met open, flexibele, afstands- en social learning-vormen van leren.*



SLIMME TECHNOLOGIE MAAKT HET LEREN AANTREKKELIJK ÉN LEUK

Naast fysieke ontmoetingen wordt het leren ondersteund door het social learning platform. Door de slimme technologie van het social learning platform, volgt de deelnemer zijn of haar eigen leerroute. Compleet afgestemd op de persoonlijke leervoorkeuren. Leert de deelnemer bijvoorbeeld liever door te luisteren naar podcasts? Dan zal hij vaker content in audio-vorm aangeboden krijgen. Door de learning analytics is er bovendien inzicht op individueel niveau. Dreigt een deelnemer achter te raken? Dan kan daar tijd op ingespeeld worden. Meer over het social learning platform leest u op pagina 10.

DOEL

Het belangrijkste doel dat we met deze toekomstgerichte manier van opleiden nastreven, is de langetermijndoelstelling om voortdurend modulair op te kunnen leiden om het arbeidstekort impactvol te verminderen of zelfs op te lossen. Onder 'scholing' verstaan we hierbij niet langer de klassieke benadering, maar juist het leren in de breedste zin van het woord, waarin alle partijen gelijkwaardige opleiders zijn of worden. Het sluit perfect aan bij de wereld van nu, waarin een Leven Lang Ontwikkelen voor zowel de organisatie als het individu noodzakelijk is.

KORTOM:

- Modulair opleiden is hét nieuwe opleiden: mede mogelijk door de samenwerking en input van zorginstellingen;
- Iedereen (zij-instroom of doorstroom) checkt *on demand* in of uit, in zijn of haar eigen leerroute;
- 'Permanent education', oftewel voor de rest van je leven met al het digitale gemak van dien;
- Duurzaam en toekomstgericht opleiden waarbij onderdelen altijd deel van een geheel zijn. Hierbij zijn *social learning tools* middelen om een cultuurverandering in te zetten: leren is van het individu ten dienste van de organisatie en zichzelf.
- Sinds 2018 volgden al meer dan 120 deelnemers van 7 zorginstellingen hun eigen leerroute. En met resultaat!

Interesse?

Wij lichten graag alle mogelijkheden voor uw organisatie toe in een vrijblijvend gesprek.

☎ 06-41727054

✉ bereikmeer@rocrivor.nl

www.rocrivor.nl/bereikmeer

Lees meer over onze aanpak op pagina 18.

1

Wij beloven uw organisatie:

- Vernieuwende opleidingstrajecten geheel afgestemd op uw organisatie en uw medewerkers;
- Duurzaam, 'future proof' opleiden middels modulair leren, waardoor we het arbeidstekort verminderen of zelfs oplossen;
- Een beproefd onderwijsconcept met alle gemakken van dien;
- Een combinatie van klassiek en innovatief onderwijs in een nieuw jasje;
- Gekwalificeerde en gemotiveerde zorgprofessionals, die klaarstaan om het zorgvak uit te oefenen;
- Nauwelijks tot geen uitval van deelnemers gedurende het opleidingstraject;
- Een fijne samenwerking waarin we elkaar goed leren kennen en altijd bijsturen waar nodig;
- Leren van én met andere zorgorganisaties. Niet alleen leerzaam, maar ook nog eens heel leuk!

2

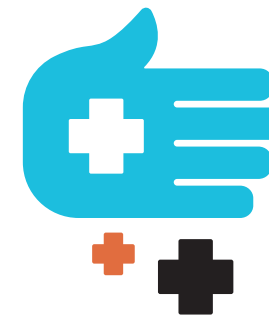
Wij beloven uw medewerkers:

- Een aantrekkelijk, verkort en vernieuwend opleidingstraject volledig afgestemd op de persoonlijke leerstijl en leerbehoeften;
- Op ieder gewenst moment en niveau starten met een eigen leerroute;
- Leren waar en wanneer de medewerker zelf wil, goed in te passen binnen de privé- en werkomgeving;
- Een combinatie van verschillende leervormen voor een optimaal leerresultaat;
- De combinatie van fysieke ontmoetingen en digitale interacties zorgen voor een gevarieerd programma;
- Leren in een inspirerende échte praktijkomgeving i.p.v. op school waar je direct waarde kunt toevoegen aan de zorg;
- Intensieve persoonlijke begeleiding;
- Een door de overheid erkend certificaat, mbo- of hbo-diploma met civiele waarde op ieder denkbaar onderdeel of niveau.
- En last but not least: een LEUKE manier van leren. Want als leren niet leuk is, houdt niemand het vol.

'Onze eigen inbreng is het grootste voordeel'

Locatiecoördinator **Bianca Jamieson** zocht er samen met haar collega's al langer naar; een manier van opleiden waarbij medewerkers na afloop een diploma ontvangen en die bovendien helemaal aansluit bij de visie en werkwijze van de JP van den Bent stichting zelf.

Kwamen voorheen pas afgestudeerde medewerkers nog naar Jamieson toe met irrelevante vragen over groepsdoelen en protocollen, tegenwoordig weten ze dat de zorginstelling er een eigen visie en werkwijze op nahoudt. Medewerkers worden specifiek opgeleid en leren kennis en technieken die ze in de praktijk bij de JP van den Bent stichting direct kunnen toepassen. 'De training 'Geef me de vijf' werd binnen de stichting bijvoorbeeld al gegeven aan medewerkers', legt Jamieson uit. 'Medewerkers leren er in een paar dagen tijd een methode die wij gebruiken in de omgang met mensen met een verstandelijke beperking. Het werkt heel goed binnen onze organisatie.' Die training is daarom geïntegreerd in het social learning concept.



'Het is specifieke kennis en kunde die aansluit bij de denkwijze van onze stichting. Waar reguliere opleidingen soms veel tijd besteden aan zaken als het aanleren van tiltechnieken, denken wij dat je beter een specifiek team, dat die tiltechnieken ook echt gaat gebruiken, daarin kunt scholen en andere medewerkers beter op andere, relevante gebieden kunt trainen. Doen wat nodig is dus.'

VAKSPECIFIEKE KENNIS

Naast 'Geef me de vijf' zijn er meer trainingen, die binnen de stichting al aan medewerkers werden gegeven, geïntegreerd in het nieuwe, modulair opleiden. Zo ook over verslavingszorg, een belangrijk onderwerp binnen onze organisatie. Omdat de opleiding zich specifiek richt op dat wat nodig is, heeft een deelnemer doorgaans al na twee jaar een diploma én een heleboel vakspecifieke kennis op zak. 'Een groot voordeel ten opzichte van een reguliere opleiding die toch vaak drie á vier jaar in beslag neemt', zegt Jamieson. 'Medewerkers zijn dus sneller inzetbaar met de kennis en kunde die wij graag terugzien in de praktijk. Heel fijn dat dat goed aansluit.'

CONTINUE AFSTEMMING

Vijftien zij-instromers volgen momenteel de nieuwe onderwijsmethode bij de JP van den Bent stichting. 'We zitten als werkgever heel dicht op het leertraject van de deelnemers', zegt Jamieson. Er is een continue afstemming tussen onze

'Medewerkers worden specifiek opgeleid en leren kennis en technieken die ze in de praktijk bij de JP van den Bent stichting direct kunnen toepassen'

organisatie en de opleidingsinstelling, maar ook met de deelnemers zelf. Iedere paar weken vinden er besprekingen plaats. 'Handig', vindt ze, 'want de deelnemers stromen allemaal uit andere werkvelden in en hebben op verschillende gebieden meer aandacht nodig. Door de goede samenwerking tussen de opleidingsinstellingen en de praktijk kunnen we snel bijsturen waar dat nodig is. Dat is prettig voor de deelnemer, maar zeker ook voor ons.'

REGULIER OPLEIDEN SLUIT NIET AAN

In het verleden werden zij-instromers naar een reguliere opleiding gestuurd. 'Omdat ze wel feeling hadden met het beroep, maar de basis misten. Ze kwamen na een paar jaar terug met kennis en ideeën die niet aansloten bij onze werkwijze. Heel vervelend voor alle partijen.' Zelfs een stage op de werkvloer zelf gaf niet genoeg inzicht in de gang van zaken in de praktijk. Jamieson: 'We liepen met z'n allen tegen de vaststaande kaders aan. >>>



“

Ze volgen wel allemaal hetzelfde leerpad, maar kunnen zelf kiezen hoe ze dingen willen aanpakken

”

>>>

Deelnemers moesten zich aan de schoolrichtlijnen houden en bepaalde opdrachten uitvoeren die helemaal niet relevant waren in onze organisatie. Ook moesten ze dan bijvoorbeeld een verslag schrijven over onze protocollen. Behoorlijk zinloos in onze ogen. Gevolg was dat stagiaires vooral bezig waren met lijstjes afvinken en niet met onze cliënten. Terwijl het juist om hen gaat natuurlijk.

EIGEN INBRENG IS EEN GROOT VOORDEEL

Jamieson kan veel voordelen noemen van het modulair onderwijs ten opzichte van de werkwijze van reguliere opleidingen. De belangrijkste daarvan is wel de eigen inbreng van de organisatie. Bij alle opleidingsvormen wordt aan het eind van het traject een houdingsformulier ingevuld, een reflectie op de eigen beroeps- en leerhouding. Jamieson: 'Waar dat bij de reguliere variant een lange lijst is met allerlei punten waar je een vinkje achter moest zetten wilde de deelnemers slagen, is dat door de gepersonaliseerde manier van leren nu heel anders. We denken niet graag in hokjes. We gaan vooral in gesprek over de beroeps- en leerhouding van een deelnemer. Simpelweg wat op papier krabbelen, dekt volgens ons niet goed de lading. Er moeten bepaalde vragen beantwoord worden. Wat heeft de deelnemer precies nodig? Wat kunnen we voor hem of haar betekenen? Wat heeft hij of zij geleerd? Zelfreflectie is daarbij heel belangrijk. De inbreng van de deelnemer zelf dus.'

OPTIMAAL LEREN DOOR HET SOCIAL LEARNING PLATFORM

Bij de flexibele opleidingstrajecten wordt goed gekeken naar de visie en de werkwijze van de organisatie zelf, maar dus ook naar de deelnemer. Belangrijk, volgens Jamieson, omdat die inbreng per deelnemer verschillend kan zijn. 'Ze volgen wel allemaal hetzelfde leerpad, maar kunnen zelf kiezen hoe ze dingen willen aanpakken. Via het digitale platform kiezen ze bijvoorbeeld zelf of ze over bepaalde lesstof een tekst lezen of een filmpje kijken. Net wat bij diegene past.' Het is een leermethode die volgens Jamieson erg goed werkt. 'De deelnemers hebben vaak niet eens in de gaten hoeveel ze wel niet oppikken op deze manier.'

DIPLOMA

Het diploma dat deelnemers behalen door hun eigen leerroute te volgen, is volledig rechtsgeldig en ze kunnen er daarom voor kiezen na het behalen ervan op de arbeidsmarkt rond te kijken naar een andere baan binnen de zorg. Jamieson: 'Maar we hopen natuurlijk, ook omdat onze visie helemaal in de opleiding is geïntegreerd, dat ze lange tijd bij de JP van den Bent stichting willen blijven. Ze passen dan natuurlijk uitermate goed bij ons. Ze zijn tijdens de opleiding 'student', maar zeker ook medewerker. Ze zijn al echt aangenomen omdat we geloven dat ze bij onze organisatie passen.'



'Deze manier van onderwijs geeft me eindelijk die kans'

Naam Conny Jeths | **Leeftijd** 56 | **Opleiding** Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg niveau 4 bij JP van den Bent stichting | **Reden** Zij-instroom

Halverwege de vijftig was Conny Jeths toen ze besloot het roer om te gooien. Ze startte het opleidingstraject bij de JP van den Bent stichting en kon meteen aan de slag. 'Ik ben zo blij dat ik dit ben gaan doen', verzucht ze. 'Ik vind het heerlijk om met mensen te werken. Het past veel beter bij mij dan achter een bureautje zitten.'

Conny komt dan ook uit een compleet ander werkveld. Voordat ze haar huidige opleiding startte werkte ze als teamleider secretariaat bij een bedrijf. 'Terwijl ik al mijn hele leven graag de zorg in wil. Deze manier van onderwijs geeft me eindelijk die kans en ik ben veel sneller klaar en inzetbaar.'

VERKORT TRAJECT EN DIRECT AAN HET WERK

Na een reorganisatie kwam ze buitenspel te staan. 'Toen stond ik voor de keuze, ga ik weer op zoek naar een secretariële baan, of doe ik

wat ik altijd al wilde? Het werd dat laatste.' Haar oog viel op een advertentie van de JP van den Bent stichting waarin ze medewerkers zochten die meteen intern werden opgeleid. 'Ideaal', reageert ze. 'Als ik eerst een reguliere zorgopleiding had moeten volgen, zou ik bijna zestig jaar oud zijn tegen de tijd dat ik mijn diploma haalde. En dan moest ik nog beginnen. Nu ben ik veel sneller klaar en bovendien al die tijd al volop aan het werk binnen de organisatie. Superfijn.'

Conny is erg tevreden over het verloop van haar opleiding. 'Ik maak echt kilometers', lacht ze. 'Ik leer van alles en doe meteen enorm veel ervaring op. Toen ik net begon, werkte ik op het Kort Verblijf Tehuis. Ik kwam er in aanraking met veel en heel verschillende soorten cliënten. Enorm leerzaam.'

In de klas en online bespreekt Conny de ervaringen die ze op de werkvloer heeft. 'Juist ook de interactie met de andere deelnemers en de leerkrachten is zinvol. We discussiëren over de praktijk en zetten elkaar aan het denken. Ik maak momenteel echt een gigantische ontwikkelingsslag door.'



Leuk, slim en sociaal leren door middel van het social learning platform



Alle deelnemers en klanten hebben gedurende het opleidingstraject toegang tot het social learning platform welke specifiek voor hen wordt ingericht conform de eigen wensen. Het vormt de basis voor het pad dat ze bewandelen: hun eigen, individuele leerroute.

SAMEN LEREN MET SPOC'S

Op het social learning platform wordt online content aangeboden zoals trainingen, theorie, audio- en visuele content in combinatie met persoonlijke begeleiding, de zogenaamde SPOC's (Small Private Online Courses). Deelnemers loggen in waar en wanneer ze dat willen. De online content is gericht op samen leren. In de modules is een discussiefunctie aanwezig waarin docenten én praktijkbegeleiders prikkelende, verhelderende of verdiepende vragen stellen aan de deelnemers. Zij discussiëren op hun beurt met elkaar en de docenten over het onderwerp. Daarnaast vormen deelnemers en docenten samen met experts uit de praktijk een zogenaamde 'community of practice'. Samen delen ze eenvoudig kennis en ervaringen.

De online interactie van de deelnemers wordt gemakkelijk gemeten en dat geeft inzicht op

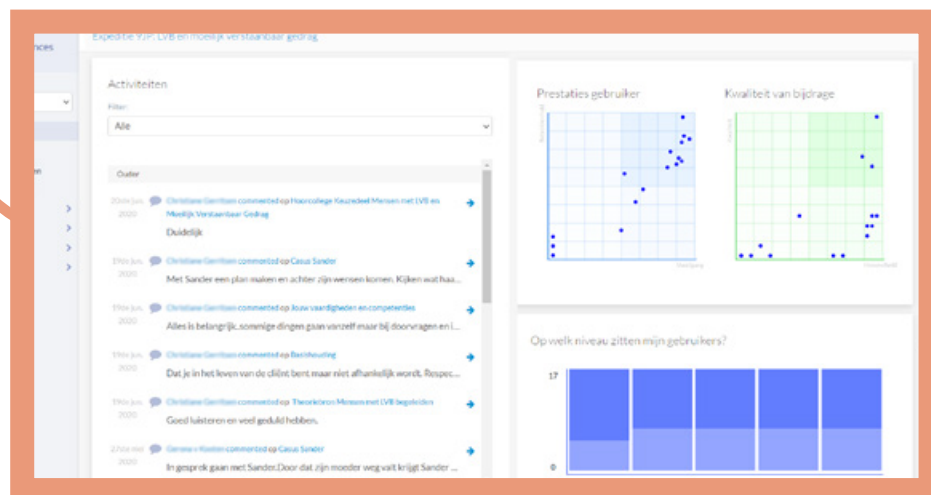
individueel niveau. Wanneer een deelnemer achter dreigt te raken of juist vooruit loopt, kunnen er interventies op maat plaatsvinden. De technologie zorgt er dus voor dat docenten de deelnemers optimaal kunnen begeleiden.

ENORM MOTIVEREND

Deelnemers zijn door deze vernieuwende lesmethode goed voorbereid, gemotiveerd en worden geprikkeld om dingen op te zoeken en in de praktijk te brengen. Ze stimuleren en leren van elkaar. Het bedrijfsleven heeft op zijn beurt grote invloed op de invulling van het onderwijsprogramma. Veranderingen in de werkomgeving kunnen bijvoorbeeld direct voor een aanpassing in de module zorgen. Dit maakt het onderwijs flexibel en zo kan er ingespeeld worden op de behoeften van alle partijen.

Slimme technologie

Het platform wordt met hoogstaande software en leeralgoritmen ondersteund en gebruikt principes als 'gamification' en 'learning experiences' om leren zo gemakkelijk en aangenaam mogelijk te maken. En bovendien het leerrendement te vergroten.



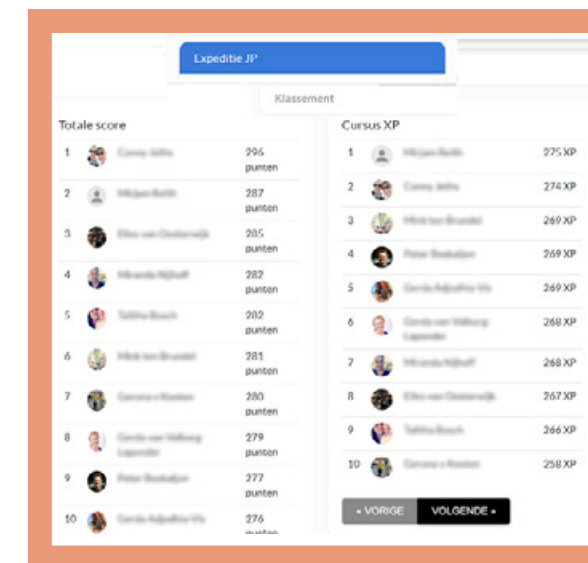
Eigen leerstijl

Het social learning platform speelt in op de behoefte en leerstijl van de leerling. Leest iemand graag teksten of leert hij liever middels video? Door de 'learning analytics' wordt het aanbod automatisch afgestemd op de voorkeuren van de deelnemer. Altijd op maat en op basis van 100% betrouwbare analyses, het leergedrag ligt immers nooit!



Gamification

Leren is vooral ook hele leuk! Door Learning Experiences (spelenderwijs niveaus behalen met punten) te halen, wordt de deelnemer gestimuleerd om zijn opdrachten te maken én om verdere stappen in zijn ontwikkeling te nemen. In het 'Klassement' zien de docenten en deelnemers de scores. De punten geven de docenten inzicht, en de deelnemers ervaren het als een aanmoediging om door te gaan. Maar vooral door de verrassingselementen en leerervaringen worden deelnemers uitgedaagd steeds het beste uit zichzelf te halen.

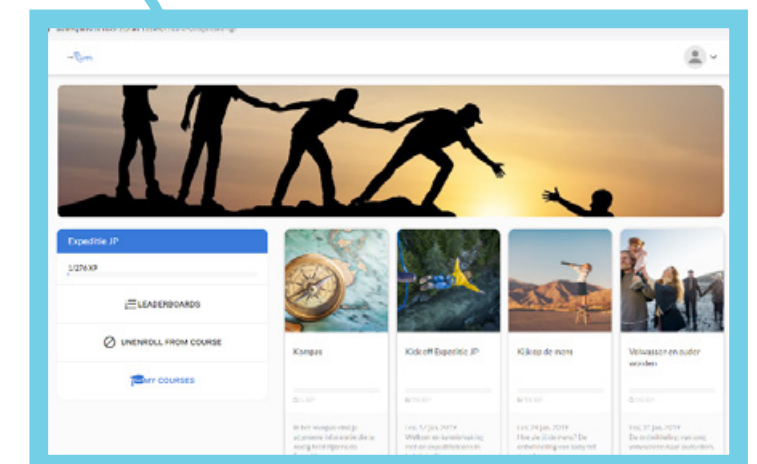


Flexibel en plaats en tijd onafhankelijk

Inloggen op ieder moment van de dag, zorgt ervoor dat deelnemers kunnen leren waar en wanneer het hun uitkomt.

Eigen huisstijl

De 'look and feel' van de leeromgeving wordt in overleg met u geheel aangepast aan uw organisatie.



'Het is ontstaan vanuit een nauwe samenwerking'

Een chronisch tekort aan mensen die werkzaam zijn in de zorg. Daar liep **Santé Partners**, net als veel andere zorginstellingen, al een tijd lang tegenaan. **Jennifer de Boer**, tot voor kort werkzaam bij de stichting, zocht samen met ROC Rivor en Avans+ naar een manier om meer zij-instromers aan te trekken én te behouden door buiten de gebaande kaders op te leiden. Als projectmanager bij WZW (Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn in Midden-, Zuid- en West-Gelderland) staat ze nu nog steeds vierkant achter dit krachtige onderwijsconcept dat net even anders is dan anders.

Verbinding staat centraal bij WZW. Samen met de ruim 120 aangesloten zorg- en welzijnsorganisaties wordt gekeken naar regionale arbeidsmarkt vraagstukken. 'We kijken met elkaar hoe we bepaalde vraagstukken kunnen oplossen. Een voorbeeld daarvan is het tekort aan opgeleide arbeidskrachten in de sector. Als we daar geen actie op ondernemen gaat dat hoogstwaarschijnlijk in de toekomst nog meer oplopen. Dit komt bijvoorbeeld door vergrijzing en ontgroening van de bevolking. De bevolking wordt steeds ouder en de kans op gezondheidsklachten bij deze groep is groter dan bij jongeren. Dat zorgt voor druk op de gezondheidszorg. Daarnaast ligt de gemiddelde leeftijd van zorgprofessionals vrij hoog en gaan er de komende jaren relatief gezien veel met pensioen.'



'Het opleidingstraject houdt rekening met het vaak drukke privéleven van de zij-instromer'

STARTEN WANNEER JE WIL

Veel zij-instromers vinden het bovendien lastig de overstap te maken van hun huidige beroep naar een functie in de zorg. Natuurlijk, er zijn gerust enthousiastelingen die graag die overstap willen maken. Maar voor veel mensen is het nou eenmaal lastig een opleiding in te passen in het drukke privéleven. 'Helemaal als je in een bepaalde levensfase zit,' zegt De Boer. 'Als je jonge kinderen hebt of mantelzorger bent bijvoorbeeld. Een opleiding volgen naast je baan is altijd heftig. Het vraagt heel veel van je. Dan is het fijn dat een opleidingstraject daarmee rekening houdt.' Met de flexibele en gepersonaliseerde leerroutes kan op ieder gewenst moment gestart worden. 'Heel prettig', vindt De Boer. 'Je wilt tenslotte, als je de keuze maakt om van beroep te veranderen, niet eerst een half jaar of langer moeten wachten voordat je kunt beginnen.' Bovendien is er binnen je leerroute voldoende ruimte om te versnellen of te vertragen waar dat nodig is.

'Iedereen heeft nou eenmaal een andere leerbehoefte. Daar houdt dit beproefde onderwijsconcept rekening mee.'

PRAKTIJKVERBINDERS

Praktijkverbinders spelen een belangrijke rol in het traject. Ze zorgen voor intensieve begeleiding van de deelnemers. 'Een nieuwe functie binnen Santé Partners', legt De Boer uit. 'Met de komst van deze praktijkverbinders wordt een veilig leerklimaat gecreëerd en ontstaat meteen meer verbinding tussen onderwijs en praktijk. Ook worden teams op deze manier ontlast, omdat de begeleiding van een deelnemer niet langer op hun schouders rust.'



SOCIAL LEARNING WERKT MOTIVEREND

Het onderwijsconcept wordt ondersteund door een online platform. 'Er is de mogelijkheid om vragen te stellen en te discussiëren over verschillende onderwerpen', zegt De Boer. 'Social learning dus. Deelnemers leren van elkaar. Je creëert er een interactie mee die je normaliter buiten de lessen van een reguliere opleiding om veel minder hebt. Het motiveert deelnemers enorm én het bereidt ze veel beter voor op de samenkomsten. Voordat ze naar de les gaan, hebben ze namelijk al uitgebreid nagedacht over de stof. Vanuit een boek leer je echt minder snel.' Bovendien wordt de online interactie gemakkelijk gemeten middels learning analytics. 'Dat geeft ons weer inzicht op individueel niveau, waardoor er op tijd ingegrepen kan worden en het onderwijs afgesteld wordt op de behoefte en leerstijl van de deelnemer. Het is echt maatwerk, voor zowel de deelnemers als de organisatie.'

SAMENWERKING OP MAAT

We hebben destijds echt samen met ROC Rivor en Avans+ rond de tafel gezeten en gekeken hoe we alles konden aanpakken. Wat paste het beste bij onze organisatie? Wat hadden de deelnemers op dat moment nodig en hoe zagen de collega's vanuit de praktijk het? Zo zijn we tot dit mooie resultaat gekomen. Bij Santé Partners heb ik zelf gezien dat het enorm goed werkt. Dit onderwijssysteem stoomt zij-instromers bijvoorbeeld sneller klaar om productief te werken. Er is een betere aansluiting van de theorie op de praktijk en de teams zijn tevreden over hoe snel deze nieuwe medewerkers kunnen meedraaien op hun afdeling.'

DUURZAAM EN TOEKOMSTGERICHT OPLEIDEN IS DE OPLOSSING

'WZW zorgt als werkgeversorganisatie samen met onze leden, onderwijs- en overheidspartners en andere stakeholders voor voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers om de zorg en maatschappelijke dienstverlening te kunnen verlenen die nodig is', zegt De Boer. 'Nu en in de toekomst. Daar sluit dit duurzaam en toekomstgericht leren bij aan. Het kan voor veel instanties zeker een oplossing zijn.' De Boer begrijpt dat niet alle organisaties staan te springen het over een compleet andere boeg te gooien en liever vasthouden aan het reguliere onderwijs. Dit concept moet bij jou als organisatie passen. Het is nou eenmaal een heel andere manier van opleiden, daar moet je wel voor openstaan. Sommige organisaties zullen er meteen mee aan de slag willen, andere wachten misschien liever nog een poosje. Ik denk dat deze leermethode bij veel instanties kan bijdragen, juist omdat het maatwerk is. Het intensieve overleg tussen de docenten, de organisatie en de deelnemers is erg fijn. Het is daardoor iets van iedereen samen.'

**'Combinatie
van werken en
leren op eigen
niveau'**

'Wat ik leer, pas ik meteen toe in de praktijk'

'Wat een enorme kans', dacht Ineke Jonkers toen ze

ruim een half jaar geleden de advertentie van Santé Partners las waarin ze op zoek waren naar gemotiveerde zij-instromers. Na haar scheiding was ze dringend op zoek naar een vaste baan en werken in de zorg leek haar geweldig. 'Het voelt voor mij als thuiskomen.'

Naam	Ineke Jonkers
Leeftijd	43
Opleiding	Verpleegkundige niveau 4 bij Santé Partners
Reden	Zij-instroom

Haar oudste dochter werd achttien jaar geleden ruim vijftien weken te vroeg geboren. 'Ik heb haar bijna drie jaar lang sondevoeding en zuurstof gegeven. Het heeft iets in me losgemaakt. Zorgen voor mensen past bij me.'

Toch koos Ineke in eerste instantie niet meteen voor een baan in de zorg. Samen met haar toenmalige man runde ze een snijbloemenkas en later werkte ze vanuit huis als pedicure. 'Ik vond het ondernemen een te groot risico', reageert ze. 'Ik wilde vastigheid en het liefst in de zorg.' Een reguliere opleiding volgen om vervolgens na drie of vier jaar op zoek te gaan naar een baan, was geen optie. 'De hypotheek moet betaald worden', zegt ze. 'Ik moest dus wel aan het werk blijven.'

STUDEREN OP EIGEN NIVEAU

Ineke ging bij Santé Partners op gesprek en startte kort daarna al met de opleiding. Ze werkt momenteel bij STMR in de thuiszorg. 'Ik vind het echt geweldig. Ik werk in een fijn team en vind het onderwijs ook nog eens ontzettend leuk. Ik houd wel van wat uitdaging. Deze studie kan ik gelukkig helemaal op mijn eigen niveau volgen. Dat houdt me gemotiveerd.' De combinatie van werken en leren vindt ze fijn. 'Dat



'Een reguliere opleiding volgen om vervolgens na drie of vier jaar op zoek te gaan naar een baan, was geen optie'

wat ik leer, pas ik meteen toe in de praktijk. Dat werkt heel goed, de lesstof blijft hangen.'

Met Inekes dochter gaat het inmiddels goed. 'Ze is helemaal gezond', lacht Ineke. 'En het leuke is dat ook zij een opleiding tot verpleegkundige volgt, een reguliere. We hebben afgesproken dat degene die als eerst is afgestudeerd de ander op een etentje trakteert. Ondanks het feit dat zij twee jaar geleden al is begonnen met haar studie, kan ik het misschien nog wel winnen.'

De uitbraak van het coronavirus had grote gevolgen voor zorginstellingen, maar zeker ook voor het zorgonderwijs. Fysieke vaardigheidstrainingen kwamen door de intelligente lockdown stil te liggen en klassikale samenkomsten van deelnemers waren vanaf dag één van de baan. Ondanks alle ingrijpende maatregelen startten drie Limburgse zorginstellingen in april toch met een pilot van een opleidingstraject op maat. Projectleider Marleen Hodiamont kijkt tevreden terug op de afgelopen maanden.



'Opleiding duurt korter en waarde van diploma is hetzelfde'

Vivantes, Sevagram Maastricht (voorheen Mosae) en MeanderGroep zijn samen met vertrouwen in het diepe gesprongen. Deelnemers die bij één van de zorginstellingen van deze organisaties sinds april het opleidingstraject volgen, doorlopen hetzelfde programma, aangepast aan de betreffende organisatie. 'Het is een pilot', zegt Hodiamont, die als projectleider wordt ingehuurd. 'Met wat ik er tot nu toe van heb gezien, ben ik erg tevreden. Volgens mij heeft deze onderwijsvorm veel potentie.'

DURVEN INVESTEREN

Regulier onderwijs wordt door de overheid flink gesubsidieerd. Hodiamont: 'Het kost de werkgever amper iets.' Het innovatieve onderwijstraject wat we nu zijn gestart, is daarentegen kostbaarder en organisaties moeten

"Als de situatie daar om vraagt, kan het onderwijsprogramma worden aangepast. Die mate van flexibiliteit is ontzettend fijn"

er in willen investeren. 'Ik denk dat het veel voordelen heeft. In de toekomst zal blijken of het onder de streep ook financieel aantrekkelijk is.'

ARBEIDSMARKTTEKORT

Ze hoopt in elk geval dat dit duurzame opleidingstraject een deeloplossing biedt voor het arbeidsmarkttekort waar de zorg al langer mee kampt. 'Daar moeten we met z'n allen echt iets aan doen', vindt ze. 'Dit modulair en flexibel onderwijs is met name ideaal voor zij-instromers. Zij volgen op deze manier een verkort traject en zijn meteen inzetbaar. Voor zowel deelnemers als de organisatie in kwestie is dat een groot voordeel. De opleiding duurt een stuk korter dan

een reguliere variant en de waarde van het diploma is hetzelfde.' Deze flexibele vorm van leren spreekt deelnemers ook aan, merkt Hodiamont. 'De vacatures voor deze leer-werkplekken leverden meteen veel respons op.'

CORONACRISIS

De afgelopen periode stond vooral in het teken van het coronavirus. 'Een zware tijd', noemt Hodiamont het. 'Voor mensen die al in de zorg werken uiteraard, maar zeker ook voor deelnemers die net een opleiding zijn gestart.' De coronacrisis zorgde ervoor dat fysieke ontmoetingen tussen deelnemers en docenten, met name bedoeld om vaardigheden als tiltechnieken of verzorging te trainen, lange tijd van de baan waren. 'In twee van de drie zorginstellingen hebben ze dat opgelost met behulp van interne begeleiders. Zij leerden deelnemers één op één de vaardigheden. Dat vroeg natuurlijk wel om een grote mate van flexibiliteit van die organisaties. Avans+ en ROC Rivor hebben hen goed ondersteund om dit mogelijk te maken.'

FLEXIBEL INSPELEN OP DE ACTUALITEIT

De volgorde van het onderwijsprogramma moest vanwege de coronacrisis aangepast worden. 'Dat



hebben de onderwijspartners snel en efficiënt gedaan', vertelt Hodiamont. 'Bepaalde thema's, die door de omstandigheden belangrijk waren, werden naar voren gehaald. Andere noodgedwongen naar achteren geschoven. Of er werd een andere oplossing voor bedacht, zoals in het geval van de interne begeleiders.' Het volgen van het onderwijs gebeurt, ook voor de coronacrisis al, voor een groot gedeelte online. Deelnemers volgen veel

lessen via de computer en discussiëren online met elkaar en hun docenten. 'Dat kwam in deze coronatijd natuurlijk wel goed uit. Er veranderde wat dat betreft niet eens zoveel.' Hodiamont is bovendien zeer te spreken over de online lessen in het social learning platform. Het geeft deelnemers volgens haar de gelegenheid in eigen tempo en op eigen wijze de opleiding te volgen. 'De één kijkt tenslotte liever een filmpje met de lesstof, de ander leest graag een tekst. Het kan allemaal.'



De vacatures voor deze leer-werkplekken leverden meteen veel respons op



GERICHT OPLEIDEN

Waar een reguliere zorgopleiding een vaststaand programma volgt waar niet of nauwelijks van kan worden afgeweken, richt dit innovatieve en flexibele onderwijstraject zich vooral op dat wat er op dat moment binnen een organisatie speelt. 'Dat is wel nodig ook', zegt Hodiamont. 'Het gaat tenslotte om verschillende organisaties met ieder een eigen beleid en richtlijnen. Deze vorm van onderwijs leidt deelnemers gericht op om er aan de slag te gaan. Dat aspect spreekt de organisaties en mij erg aan.'

EXTRA INZET

Hodiamont kijkt met een tevreden gevoel terug op de afgelopen maanden. 'Er valt natuurlijk nog niks over de toekomst te zeggen, maar tot nu toe ben ik positief over het concept, de insteek, de attitude en de samenwerking met Avans+ en ROC Rivor', zegt ze. 'De coronacrisis heeft veel van de zorgorganisaties gevraagd. Maar de opleidingsinstellingen hebben extra veel gedaan om het onderwijs in goede banen te leiden. Er waren veranderingen nodig en die hebben ze snel gemaakt. Ik geef graag mijn complimenten voor hun inzet.'

De aanpak

Zij-instromers vormen een steeds belangrijkere (doel)groep binnen uw organisatie, maar ook het huidige personeel vraagt om bijscholing of 'opscholing'. Omdat we de actuele vraagstukken in uw sector goed begrijpen, weten we snel aansluiting met uw behoefte te maken. In het maatwerktraject combineren we onderdelen uit het onderwijs, de actualiteit en de identiteit van de organisatie. De inbreng van eigen trainingsprogramma's of volgorde van programmering is geen vraag aan ons, maar symboliseert de werkwijze die we hanteren. Samen met u geven we het traject vorm, waarbij wij de borging van onderwijskwaliteit en verzilvering voor onze rekening nemen. Het traject ziet er dan als volgt uit:

1



De cockpitgroep

Voor de start van de opleiding richten we een cockpitgroep in die alle parameters in de gaten houdt voor, tijdens en na de trajecten. Zoals een piloot in het vliegtuig ervoor zorgt dat we op de bestemming aankomen waar we willen zijn. Deze cockpitgroep bewaakt hoe het programma vooraf wordt samengesteld, hoe de inhoud aansluit bij de praktijk, hoe het met de deelnemers gaat en hoe we met elkaar samenwerken. Deze cockpitgroep heeft de functie om bij te sturen waar nodig en te zorgen dat het einddoel wordt behaald. De cockpitgroep bestaat uit collega's van uw organisatie en een projectleider en kerndocent van ROC Rivor en Avans+.

4



Voortgang en uitvoering

Gedurende het gehele opleidingstraject komt de cockpitgroep bij elkaar om de projectvoortgang en studievoortgang te bespreken. We sturen bij waar dat nodig is.

Investeringsinformatie

Omdat wij maatwerk leveren, is investeringsinformatie altijd op aanvraag.

2



Voortraject

In het voortraject wordt de inhoud van het onderwijsprogramma opgesteld inclusief studiemateriaal, onderwijs- en examenreglement etc. Ook worden er praktijkbegeleiders, rollen en verantwoordelijkheden benoemd. In deze fase vindt ook de werving, selectie, toelating en inschrijving van deelnemers voor het onderwijstraject plaats.

3



Start opleidings-traject: gezamenlijke kick-off

We starten het opleidingstraject op een inspirerende manier met een leuke kick-off. Samen geven we hier invulling aan.

5



Verzilvering en afsluiting

Van certificaat tot diploma; afhankelijk van wat er nodig is en in het voortraject is afgesproken, wordt deelname aan het onderwijstraject verzilverd met een door de overheid erkend mbo- of hbo-diploma, -certificaat of keuzedeel-certificaat. Deze worden allen geregistreerd in DUO. Hiermee bewaken en borgen wij het mbo- of hbo-niveau. Alle andere varianten van maatwerkvragen verzilveren we in instellingsverklaringen of bewijzen van deelname.

Contact

Enthousiast geworden?

Neem geheel vrijblijvend contact met ons op.

Heeft u een opleidingsvraag voor uw organisatie en wilt u een oriënterend gesprek? Neem dan geheel vrijblijvend contact op met een van onze adviseurs.

 **06-41727054**

 **bereikmeer@rocrivor.nl**

 **www.rocrivor.nl/bereikmeer**

ROC *Rivor* **avans+**

OVER AVANS+

Avans+ is gericht op de toekomst. Altijd bezig zichzelf te ontwikkelen. We hebben niet voor niets een plus achter onze naam. Die plus is waarmee we samen het verschil willen maken, waarmee we ons onderscheiden van de rest. Die plus is dan ook het belangrijkste dat we professionals mee willen geven.

ROC RIVOR, EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Naast het initiële mbo onderwijs, leidt ROC Rivor ook werkenden en zoekenden op. Of het nu om bijscholing, omscholing of 'opscholing' gaat, een Leven Lang Ontwikkelen staat bij ROC Rivor centraal en is mogelijk voor iedereen in welke vorm dan ook. Maatwerk, flexibiliteit en klant- en marktgerichtheid staan hierbij centraal. Wij bieden een duurzame manier van onderwijs dat niet alleen aan de wens van het bedrijf, de organisatie, en de deelnemer voldoet, maar ook aan de veranderende samenleving. We werken veel en intensief samen met (regionale) partners en denken graag buiten de bestaande kaders. De hoofdlocatie van ROC Rivor is gevestigd in Tiel, maar we leveren onderwijs op maat door heel Nederland. Wij bieden innovatieve maatwerktrajecten in de Zorg, Techniek, Ondernemerschap en Detailhandel, ICT en Nederlandse Taal op de werkvloer.

Colofon

Dit is een uitgave van ROC Rivor en Avans+
www.rocrivor.nl/bereikmeer

Productie en redactie: afdeling Marketing en Communicatie

Tekst: ROC Rivor, Avans+,
Elly Molenaar Tekst en Fotografie
Vormgeving: Marc Heymans
Fotografie: Saskia Zeller Fotografie
Druk: ADC Nederland

Totstandkoming in samenwerking met Santé Partners, JP van den Bent Stichting, Move2, Vivantes, Sevagram Maastricht en Meandergroep.

Oktober 2020, ROC Rivor en Avans+

Niets uit deze uitgave mag worden gereproduceerd, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever. De uitgever heeft de inhoud met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Ondanks deze zorgvuldigheid kan informatie zijn veranderd of onjuist zijn weergegeven. Hiervoor aanvaardt de uitgever geen enkele aansprakelijkheid.



www.rocrivor.nl/bereikmeer