

A photograph of a man and a woman sitting outdoors on a grassy area. The man, on the left, is wearing a brown fuzzy jacket and is smiling while looking at an open notebook. The woman, on the right, has long dark curly hair and is wearing a white jacket with pink cuffs. She is looking down at the notebook and has a pen in her hand. There are large, semi-transparent pink circular graphic elements in the top right and bottom right corners of the image.

# Flexibilisering onderwijs in de sector Zorg en Welzijn

Handreiking

**flever** 

samen werken aan een  
vitaal Flevoland

# Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. In gesprek met	4
3. Erna Laclé, projectleider leren en ontwikkelen	6
4. Voorbeelden uit de praktijk	8
5. Impact van flexibel onderwijs op het functiehuis	12
6. Leereenheden en andere onderwijsconcepten	14



# 1. Voorwoord

Flexibilisering en maatwerk binnen het onderwijs kunnen een belangrijke bijdrage leveren om het personeelstekort in Zorg en Welzijn terug te dringen. Zijinstromers of herintreders kunnen met het volgen van leereenheden namelijk sneller en passender worden opgeleid. Zij hoeven geen volledige opleiding te volgen. Ook kunnen huidige medewerkers worden bijgeschoold, waardoor zij meer loopbaanperspectief hebben en behouden blijven voor de sector. Dit is belangrijk, want in de regio Flevoland dreigt het personeelstekort in Zorg en Welzijn op te lopen tot 4.700 medewerkers in 2030<sup>1</sup>.

Op landelijk niveau zijn diverse ontwikkelingen gaande die de flexibilisering van onderwijs ondersteunen en versnellen. Bijvoorbeeld met de toekenning van mbo-certificaten worden leereenheden landelijk erkend. De Nationale Zorgklas zette tijdens de coronacrisis met succes leereenheden in om snel extra mensen voor de zorg klaar te stomen. En er zijn zorgorganisaties die zijinstromers alleen opleiden om de algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL) uit te voeren bij een cliënt, zodat ze binnen korte tijd inzetbaar zijn.

In Flevoland hebben ruim dertig partijen de handtekening gezet onder de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF)<sup>2</sup>. De ambitie voor 2025 is dat het arbeidsmarkttekort voor Zorg en Welzijn gelijk is gebleven. De onderliggende cijfers laten zien dat (zij)instroom en doorstroom belangrijke knoppen zijn waar we aan kunnen draaien, onder andere met flexibel onderwijs. Werknemers blijven veelal op hetzelfde niveau werken. Terwijl een deel van de medewerkers die vertrekken uit de sector, het ontbreken van scholing of opleidingsmogelijkheden als reden voor vertrek noemt. Met leereenheden kan aan deze behoefte voldaan worden. Het afnemende aantal jongeren leidt waarschijnlijk tot een lagere instroom van jongeren bij opleidingen in Zorg en Welzijn. Inzetten op instroom van volwassen zijinstromers kan hier een oplossing voor bieden.

**Kortom:** genoeg kansen om met de inzet van flexibel onderwijs op maat nieuwe medewerkers klaar te stomen en huidige medewerkers te laten doorgroeien en te behouden voor deze mooie sector. In deze handreiking lees je ervaringen van Flevolandse en landelijke organisaties. Waar lopen zij tegen aan? Wat werkt wel en wat niet? Tot slot vind je praktische informatie, tips en een overzicht van onderwijsconcepten.



**Eefke Meijerink**  
Directeur Flever

## Wil je meer informatie over flexibel onderwijs?

Of wil je meer weten over of aansluiten bij het netwerk Leren en Opleiden?

**Neem contact op met Ilse Weijer:**

**[i.weijer@flever.nl](mailto:i.weijer@flever.nl) of 06-53 649 576.**

<sup>1</sup> Arbeidsmarktpublicatie Ontwikkelingen in de Flevolandse arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (2021)

<sup>2</sup> Human Capital Agenda Zorg en Welzijn (2021): [hcazwf.nl/over-hca-zwf/](https://hcazwf.nl/over-hca-zwf/)

## 2. In gesprek met

Wat zeggen werkgevers en partijen die nauw samenwerken met Zorg en Welzijn over flexibel onderwijs? Waar zien zij kansen van flexibel onderwijs? En waar lopen zij tegen aan en welke drempels zien zij?



**Miluska Broekhuis,**  
**directeur Landstede MBO**

deelt wat onderwijs kan bijdragen aan flexibel onderwijs en dat ontwikkeling

daarvan altijd in samenwerking met het werkveld plaatsvindt.

**Miluska:** "We geven in samenwerking met de zorginstellingen in onder andere Flevoland vorm aan het onderwijs voor zij- en herinstromers. Daarbij gaan we uit van vraag- en werkplekgestuurd leren, waarbij we afstemmen op wat de student al kan. Welke kennis en vaardigheden heeft iemand al, welke scholing is nog belangrijk om te krijgen en welke onderwijs is passend? Dat kan kwalificerend voor een diploma zijn, maar soms is ook een leereenheid, mbo-certificaat of training passend. Hierin leveren we maatwerk en kijken we ook wat de zorginstellingen nodig hebben. Voor flexibel opleiden is het ondersteunend dat steeds meer leereenheden binnen het zorg & welzijn domein landelijke erkenning hebben gekregen. Dit waarborgt de kwaliteit van de opleiding en biedt 'mogelijkheden' aan de werkgever en werknemer."



**Edith Vaandrager,**  
**adviseur beroepsopleidingen bij Kwintes**

**Edith:** "Als werkgever zien we de ontwikkelingen op het gebied van flexibel onderwijs en dit is positief, ook zeker gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt. We lopen nog wel tegen dingen aan als het aankomt op inzet van flexibel onderwijs. Ook naar de gemeente toe hebben wij hierin een bepaalde verantwoordelijkheid. Daarnaast zijn er ook nog zorgverzekeraars die niet vergoeden als iemand niet alle papieren heeft. Dat maakt het soms lastig. Intern hebben we vooral te maken met de herinrichting van het functiehuis. Voor onze functies zijn met name mbo-niveau 4 of hbo-niveau 6 vereist gezien de verantwoordelijkheid en complexiteit van onze doelgroep. Hoe schaal je iemand in met alleen een certificaat en hoe waarborg je de kwaliteit? Langzamerhand proberen wij wel een slag te maken naar flexibel onderwijs. Zo hebben wij voor zijinstromers een 'Kwintesklas' opgericht in samenwerking met het ROC van Hilversum. Dit is een reguliere MZ niveau 4 opleiding, om mensen op te leiden voor de functie van woonbegeleider."



## Jenneke Grendelman en Lianne van de Pol van Coloriet

Coloriet besteedt veel aandacht aan het opleiden van personeel. Ook voor medewerkers die met een diploma op zak binnenkomen, vraagt de specifieke zorg om continu leren.

Jenneke Grendelman is strategisch HR adviseur: "Leren en ontwikkelen is het fundament in ouderenzorg. Het zit bijna in onze genen." Adviseur leren en ontwikkelen Lianne van de Pol herkent dat ook: "Het is uitbouw van je expertise waarbij een medewerker zich in de breedte of op opleidingsniveau gaat doorontwikkelen."



**Lianne:** "Het voordeel van de flexibilisering van het onderwijs is dat je meer maatwerk kunt leveren. Iemand die binnenkomt met een

verouderd diploma kunnen we nu op de werkvloer opleiden. Ook het moment van starten is maatwerk en je hoeft niet meer te wachten op vaste instroommomenten. De hele markt en regelgeving is hierin positief aan het veranderen." De hoge kwaliteitseisen van zorgverzekeraars en de gemeente maken het nog wel ingewikkeld.



**Jenneke:** "Het schuurt als we een helpende van niveau 2 in kunnen zetten in een zorgroute waar een verzorgende niveau 3 wordt geëist.

Het is ons beleid onze mensen te blijven opleiden, maar doorstromen is niet voor iedereen mogelijk. Terwijl ze wel het warme hart en de zorg kunnen bieden die nodig is. Het alternatief is dat je soms geen mensen hebt." Hier ligt volgens Coloriet nog een belangrijke oplossing voor het arbeidsmarktprobleem.

### 3. Erna Laclé, projectleider leren en ontwikkelen



Erna Laclé, werkzaam bij Utrechtzorg als projectleider leren en ontwikkelen en voorheen ook bij RegioPlus. Als projectleider timmert zij hard aan de weg om leereenheden op de kaart te zetten, als onderdeel van flexibel beroepsonderwijs voor volwassenen. Zij neemt ons vanuit haar expertise en ervaring mee in wat leereenheden inhouden en hoe deze ingezet kunnen worden.

**Erna:** "Tijdens de piek van Covid zijn bijvoorbeeld medewerkers geschoold met leereenheden, waardoor ze als buddy op de IC-afdeling ingezet konden worden, ter ondersteuning van de verpleegkundigen. Dit is een van de vele mooie voorbeelden van het gebruik en de inzet van leereenheden en flexibel onderwijs."

#### Flexibel onderwijs

**Erna:** "Op dit moment is er beweging op het gebied van flexibel onderwijs, zowel bij zorgorganisaties als bij scholen. Zo maken we langzamerhand de stap van diplomadenken naar denken in vaardigheden. Het wordt steeds belangrijker om te kijken welke kennis en kunde iemand al meeneemt. Daarom is er onder andere gekeken naar de inzet van leereenheden. De visie hierachter is een onderdeel van een erkende opleiding aanbieden aan medewerkers en zijinstromers om hen goed en snel te scholen op bepaalde vaardigheden, zodat ze relatief snel bepaalde taken en verantwoordelijkheden zelfstandig kunnen uitvoeren."



*"Het wordt steeds belangrijker om te kijken welke kennis en kunde iemand al meeneemt."*

#### Inzet flexibel onderwijs

De inzet van leereenheden kan op verschillende manieren. **Erna** geeft een voorbeeld: "Het wassen en aankleden is een piekmoment in de ochtend. Tijdens dat piekmoment is extra ondersteuning wenselijk. Voor wassen en aankleden heeft iemand geen volledige opleiding op niveau 2/3 nodig. Als iemand ingezet kan worden puur ter ondersteuning op dat moment, dan is dat erg fijn. Met een leereenheid leert iemand in een korte tijd een cliënt wassen en aankleden, maar ook hoe je omgaat met een cliënt. Zo kan bijvoorbeeld iemand die bij de dagbesteding werkzaam is, ondersteunen in de ochtendpiek."

#### Landelijke waardering leereenheden

Leereenheden krijgen steeds meer draagvlak en dat is een positieve ontwikkeling.

**Erna:** "Vanuit de vraag van het werkveld naar flexibilisering van het onderwijs is dit initiatief ooit gestart. Pionierend zijn we begonnen, met het vertrouwen dat we echt iets waardevols startten. Waar er bij de start nog geen mbo-certificaat afgegeven kon worden voor een behaalde leereenheid, is dat nu bij veel leereenheden wel het geval. Dus dat wat behaald wordt, is nu in het gehele land geldig. En we bouwen verder, het werkveld en onderwijs samen, maar ook met landelijke partijen als RegioPlus, de MBOraad, SBB en brancheorganisaties. Leereenheden hebben nu dan ook echt waarde!"

## Functiehuis en zorgverzekeraars

Met de opstart van leereenheden zijn er ook nog knelpunten waar nu naar gekeken wordt.

**Erna:** "Leereenheden zijn van toegevoegde waarde, vooral gezien de huidige arbeidsmarkt waarin er een groot tekort is aan geschoolde medewerkers. Wel heeft deze ontwikkeling tot gevolg dat er ook gekeken moet worden naar het functiehuis en bijvoorbeeld de vergoedingen vanuit de zorgverzekeraars. Met elkaar in gesprek gaan, omdenken en er vanuit gaan dat het wel mogelijk is, dat is wat nu nodig is en ook al gebeurt. Zorgorganisaties kunnen zelf nog meer gaan pionieren, om te kijken wat de mogelijkheden zijn met flexibel onderwijs. Bijvoorbeeld het aanpassen van het functiehuis: kijk wat hierin mogelijk is, ga in gesprek met collega-organisaties, het regionale mbo-onderwijs of andere partijen en kijk hoe je het kan oplossen. De problemen op de arbeidsmarkt vragen dat we hier vandaag nog mee aan de slag gaan, wachten tot alles uitgevonden is, is geen optie!"

## De verandering is nu

**Erna:** "Het zou enorm mooi zijn als er in de nabije toekomst meer gekeken kan worden naar welke kennis en ervaring iemand al heeft en welke vaardigheden nog geleerd moeten worden om zelfstandig aan de slag te kunnen in Zorg & Welzijn. De verandering is in gang gezet en flexibel beroepsonderwijs is de toekomst."

## Hoe ga je nu als organisatie met flexibel onderwijs aan de slag?

Erna heeft de volgende tips:

1. Lees wat andere organisaties doen en ga met ze in gesprek. Een voorbeeld vind je hier: [www.utrechtzorg.net/nieuws/leereenheden-in-de-zorg-pioniersregio-amersfoort-eemland](http://www.utrechtzorg.net/nieuws/leereenheden-in-de-zorg-pioniersregio-amersfoort-eemland)
2. Ga met de regionale mbo-onderwijsorganisaties om tafel en bekijk hierin de mogelijkheden om opleiden en praktijk samen te voegen.
3. Ga met gemeenten in gesprek over mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en wat hierin de opties zijn, bijvoorbeeld gedeelde financiering.

## 4. Voorbeelden uit de praktijk



### Actieleren

Elise Nieuwhof, werkzaam bij Sherpa vertelt vanuit haar ervaring meer over de inzet van flexibel onderwijs in de praktijk.

#### Nieuwe opleidingsmogelijkheden

Sherpa, een organisatie voor mensen met een handicap, heeft met de in house opleiding Goed voor elkaar al een mooie slag gemaakt richting praktijkgestuurd opleiden in de beroepsbegeleidende leerweg.

**Elise vertelt:** “De studenten krijgen les op de eigen locatie en het leren is gerelateerd aan de dagelijkse praktijk. Er is geen vast curriculum: de student bepaalt zelf de leerroute door het kwalificatiedossier en behaalt uiteindelijk een diploma op het niveau van de opleiding. De eerste zes weken vormen een oriëntatiefase. De student haalt hier de leervragen op waarmee in de komende periode van 10 weken gewerkt gaat worden. Via coaching, intervisie en blended learning werkt de student, individueel en in groepjes, aan de leervragen.” Elise introduceerde op meerdere plaatsen in het land al deze manier van leren. “Dat is altijd in samenwerking met het ROC. Daar wil wel eens een bottleneck zitten. Het vraagt wel het nodige van docenten. Zij zijn degenen die zich het meest flexibel op moeten gaan stellen, maar hun enthousiasme groeit naarmate zij de resultaten van dit onderwijs gaan zien. De organisaties die hiermee zijn begonnen, laten dit niet meer los.”

#### Branchecertificering

**Elise:** “Bij Sherpa zetten we nu een volgende stap. We zien de markt voor een volledige beroepsopleiding langzaam opdrogen en we verleggen de focus naar het werven van carrièreswitchers. Mensen met werkervaring die in een ander vak zijn opgeleid. Ervaren beginners:

mensen met levenservaring en het hart op de juiste plaats. Zij zitten niet te wachten op een opleiding van een paar jaar waarbij zij verplicht generieke vakken zoals Nederlands, Engels en rekenen moeten ophalen en dat hoeft ook niet. In samenwerking met de VGN (brancheorganisatie voor de gehandicaptenzorg) kijken we naar de mogelijkheid om via branchecertificaten een set van kwalificaties te verwerven voor de specifieke doelgroep waar de student gaat werken. We hebben de certificaten vertaald naar leereenheden die de student kan gaan volgen. Het lijkt erop dat, uitgaande van het basisopleidingsniveau, iemand daarmee in een jaar vakbekwaam kan zijn.



*“De organisaties die hiermee zijn begonnen, laten dit niet meer los.”*

Wat hier ook helpt is de talentmotivatieanalyse die de kandidaat krijgt. Zo krijgt iemand zicht op waar hij goed in is en waar zijn gedrags- en leervoorkeuren liggen. Op dit moment hebben we zes studenten die in november 2021 op deze manier aan de slag zijn gegaan. De resultaten zijn veelbelovend tot nu toe. We zien dat het mogelijk is om heel snel te schakelen als zich een onverwachte situatie voordoet, juist omdat het curriculum niet in beton is gegoten. We willen in de komende periode uitbreiden met ongeveer vijf studenten die per maand instromen.”

## Actieleren

**Elise:** "Om deze verandering te bewerkstelligen is gekozen voor het actieleren<sup>2</sup>. Dit is het gezamenlijk en gestructureerd zoeken naar oplossingen voor urgente problemen door middel van goed geïnformeerd experimenteren. Alle betrokkenen leveren vanuit hun eigen perspectief een bijdrage. 'De brug bouwen terwijl we eroverheen lopen'. We kijken steeds waar we tegenaanlopen en dat lossen we dan met elkaar op. Intern is dat met recruitment, hr, de opleiding en het management. Extern zijn we vooral in gesprek met de brancheorganisatie, maar als het nodig is weten we de weg naar Den Haag ook te vinden."

### Hoe ga je nu als organisatie met flexibel onderwijs aan de slag?

Elise heeft de volgende tip: "Het is belangrijk dat de verbinding over de disciplines heen echt heel goed is geregeld, omdat het een samenwerkend geheel moet zijn. Goede begeleiding en daarin ook maatwerk durven leveren is belangrijk."



<sup>2</sup> [www.actieleernetwerk.nl/actieleren/](http://www.actieleernetwerk.nl/actieleren/)



## Oriëntatietraject Zorg

Een ander voorbeeld waarbij gebruik is gemaakt van een leereenheid is het Oriëntatietraject Zorg in Flevoland. In het Oriëntatietraject Zorg worden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleid en meegenomen in een leerwerktraject, waardoor zij uiteindelijk mee kunnen draaien binnen een organisatie. De deelnemers lopen stage en gaan één dag per week naar school om de leereenheid Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL) te behalen. Zo krijgt de deelnemer inzicht in hoe het is om in de zorg te werken én hoe het is om weer te studeren. Annick van den Hoeven, werkzaam bij Flever, vertelt hierover.

### Initiatief

**Annick:** "Het oriëntatietraject is een initiatief vanuit het schakelteam zorg en welzijn Flevoland, UWV, de gemeenten Almere, Lelystad en Noordoostpolder, het leerwerkloket, ROC van Flevoland, ROC Friese Poort en Flever. In de afgelopen jaren werd duidelijk dat in een gewoon leerwerktraject veel mensen uitvallen, terwijl zij wel het juiste potentieel hebben. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben een langere aanloop nodig, voordat zij uiteindelijk echt in een leerwerkbaan terecht komen. Vooral in de arbeidsmarkt van nu is het belangrijk om meer te kijken naar wat iemand kan in plaats van alleen naar het diploma. Hierin is vaak een andere benadering of aanpak nodig om het uiteindelijk tot een succes te maken."

### Opzet traject

**Annick:** "De opzet van het traject is bedoeld om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans te geven zichzelf te ontwikkelen en te kijken of de zorg echt wat voor hen is, zonder dat zij meteen hun uitkering verliezen. Het UWV en de gemeenten begeleiden hierin. Er is veel persoonlijke aandacht en begeleiding voor de kandidaten. Er wordt bijvoorbeeld gekeken naar wat nodig is om een leerwerktraject te laten slagen. Het kan bijvoorbeeld pas een succes zijn als een alleenstaande ouder uit de bijstand, ook opvangmogelijkheden heeft."

De kandidaten maken tijdens de oriëntatiefase kennis met de sector en het studiegedeelte dat een grote rol gaat spelen. Hierin vinden we het van belang dat kandidaten een duidelijk beeld krijgen van wat een leerwerktraject inhoudt. Er wordt ook een talentencheck gedaan. Deze fase duurt tien weken waarin de kandidaat met behoudt van uitkering stage loopt bij een werkgever. Daarin speelt de leereenheid een belangrijke rol. De kandidaten doen vaardigheden op, maken kennis met het werken in de zorg en ervaren hoe het is om weer te leren. Behalen ze het certificaat, dan kunnen zij daarmee instromen in een verkort bbl-traject VIG en na afronding een contract krijgen bij de werkgever."



*"Vooral in de arbeidsmarkt van nu is het belangrijk om meer te kijken naar wat iemand kan in plaats van alleen naar het diploma."*

### Waar lopen jullie tegenaan?

Het voorschakeltraject heeft een positieve invloed op de instroom van nieuw potentieel, maar er zijn ook knelpunten. **Annick:** "De kandidaten hebben langere tijd geen ervaring gehad met een arbeidssituatie. We hebben geleerd dat we in de oriëntatiefase meer aandacht kunnen besteden aan onderwerpen zoals professionele beroepshouding en het verdiepen in de organisatie. Hier hebben de kandidaten in het begin meer hulp bij nodig. Ook merken we dat het voor werkgevers door personeelstekort soms lastig is om de werkplekbegeleiding te kunnen bieden die iemand nodig heeft. Dat is wel een punt waar we nog stappen in willen maken."

### Voordelen

De inzet van een oriëntatietraject werpt zeker vruchten af vertelt **Annick:** "Het traject zit nog in de pilotfase, maar zorgt al wel voor verbeteringen. Door de brede oriëntatie krijgen kandidaten een beter beeld van de zorg. Werkgevers krijgen op deze manier echt gemotiveerdere mensen binnen op hun leerwerkplek."

### Hoe ga je nu als organisatie met flexibel onderwijs aan de slag?

In de arbeidsmarkt van nu moet je creatiever zijn om de juiste mensen te werven voor zorg en welzijn. Het is zonde als mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt niet ingezet worden, want er zit heel veel potentieel in de huidige markt. Om dit potentieel eruit te halen is er soms een andere benadering of aanpak nodig om het tot een succes te maken. Het opzetten van een breed oriëntatietraject kan hierin helpen. Niet alleen zodat het duidelijk is wat iemand gaat doen, maar ook dat de werkgever een goed beeld krijgt van wat iemand wel of niet kan.



## 5. Impact van flexibel onderwijs op het functiehuis



Met de komst van flexibel onderwijs, rijst bij veel zorgorganisaties ook de vraag hoe zij het functiehuis moeten inrichten om iedereen gelijkwaardig te belonen naar werk, opleiding en vaardigheden. Elise Griffioen is adviseur bij FWG Progressional People en ondersteunt organisaties onder andere bij het opstellen en wegen van functiebeschrijvingen en het actueel houden van het functiehuis.

### Startpunt

**Elise:** "Bij veel zorgorganisaties merken we dat het functiehuis een grote rol speelt bij de afweging om wel of niet met flexibel onderwijs aan de slag te gaan. Dat terwijl het functiehuis niet per definitie het uitgangspunt zou moeten zijn. Het juiste startpunt is hierin belangrijk. Het begint met het stellen van vragen: wat willen wij als zorgorganisatie met flexibel onderwijs? Welke ontwikkelingen zien we en hoe ziet ons personeelsbestand eruit? Wanneer gaat personeel uit dienst, hoe ziet dat verloop eruit en welke knelpunten en behoeften zien we vanuit het huidige personeel? De antwoorden op deze vragen geven uiteindelijk meer inzicht in het doel van de inzet van flexibel onderwijs. Dit bepaalt of je als zorgorganisatie focust op de korte of lange termijn, en daarmee kunt bepalen welke plek dit kan krijgen binnen het functiehuis. Neem je een nieuwe functie op in het functiehuis, of kijk je juist met welk takenpakket een medewerker past binnen een bestaande functie in het functiehuis?"



*"Er zijn zorgorganisaties die al aan de slag zijn gegaan met de inzet van leereenheden en dit toepassen in hun functiehuis."*

### Aanpassen functiehuis

Bij het aanpassen van het functiehuis is het dus vaak de vraag: wat is het takenpakket van een medewerker en moet hiervoor een nieuwe functie gecreëerd worden of kan dat passend gemaakt worden binnen het huidige functiehuis?

**Elise:** "Zorgorganisaties zijn gewend dat er sprake is van een duidelijke afkadering, omdat de functies, met de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden vaststaan. Door flexibel onderwijs wordt dit meer fluïde. Zo kan het voor een organisatie fijn zijn als een medewerker op welzijnsgebied een opleiding volgt om ook de drukte aan het bed op te kunnen pakken in de ochtend. Op dat moment krijgt een medewerker er extra activiteiten bij. De eerste stap is bekijken of de nieuwe activiteiten wellicht nog steeds onder de verantwoordelijkheid valt zoals benoemd wordt in de functiebeschrijving. Wanneer dat niet het geval is, moet gekeken worden of deze manier van inzetten vaker terug gaat komen. Dan bekijk je of het handig is om te kijken of een andere bestaande functie passend is of dat hiervoor een nieuwe functie in het functiehuis moet worden opgenomen. Hiermee komt eigenlijk alles terug op het helder hebben van de visie op het inzetten van flexibel onderwijs en wat voor vorm het krijgt binnen de organisatie. Dat is een stuk maatwerk dat je als organisatie moet gaan bekijken, maar hierin zijn zeker mogelijkheden."

### Rechtvaardig belonen

Niet alleen duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheid speelt een belangrijke rol, ook het rechtvaardig belonen is belangrijk.

**Elise:** "Bij flexibel onderwijs kunnen er leereenheden voorkomen die voor verzwaring zorgen ten opzichte van de huidige functie. Hierdoor kan iemand in een hogere functiegroep terecht komen. Dat zij dan hetzelfde kunnen verdienen als iemand die een volledige opleiding heeft afgerond, kan als onrechtvaardig voelen. Als HR moet je dan duidelijk kunnen uitleggen hoe dat komt en hoe je hier als organisatie mee omgaat."

### Voorbeeld

**Elise:** “Er zijn zorgorganisaties die al aan de slag zijn gegaan met de inzet van leereenheden en dit toepassen in hun functiehuis. Zo is er een organisatie die onderscheid maakt tussen verdiepende en verzwarende leereenheden. Na het behalen van een certificaat van een verzwarende leereenheid, is de medewerker bevoegd en bekwaam om extra activiteiten en verantwoordelijkheden uit te voeren en krijgt daar dan ook een nieuwe (tijdelijke) functiebeschrijving bij. Wanneer een medewerker een verdiepende leereenheid heeft afgerond, geven ze de medewerker een extra periodiek. Uiteindelijk hoopt de organisatie dat de medewerker op zijn eigen tempo de volledige opleiding afrondt en daardoor doorstroomt naar de volgende functie.”

### Kans

**Elise:** “Het inzetten van flexibele leereenheden biedt een mooie kans voor zorgorganisaties om in te zetten op het werven, ontwikkelen en behouden van medewerkers in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Ik hoop dat organisaties het aandurven hiermee aan de slag te gaan, want de oplossing in het functiehuis, die komt er wel!”

### Hoe pas je als organisatie het functiehuis aan?

“Laat het functiehuis niet leidend zijn bij de keuze om wel of niet aan de slag te gaan met de inzet van flexibel onderwijs. Kijk naar hoe flexibel onderwijs past binnen jouw organisatie en welke visie hieraan gekoppeld is. Als dat duidelijk is, dan wordt vanzelf helder hoe het functiehuis het beste ingericht kan worden.”



## 6. Leereenheden en andere onderwijsconcepten

Welke onderwijsconcepten zijn er op dit moment en wat zou hierin voor zorginstellingen interessant kunnen zijn? Hieronder een overzicht van verschillende vormen met betrekking tot flexibel onderwijs.

### 1. Leereenheden

Leereenheden zijn stapelbare beroepsgerichte onderdelen van een mbo-diploma. Met de toekenning van mbo-certificaten worden deze leereenheden landelijk erkend. Het is niet altijd wenselijk om een medewerker volledig op te leiden. Dit duurt langer en ook niet iedereen is in staat om een volledige opleiding te volgen, bijvoorbeeld vanwege beperkingen in taal of rekenen. Voor deze medewerkers zijn de leereenheden ideaal. Zo kunnen volwassenen die een leereenheid volgen, direct aan de slag in het werkgebied. Snel, praktisch en doelgericht. En weten werkgevers 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.

Leereenheden worden opgesteld aan de hand van input vanuit het werkveld en worden gemonitord door CINOP. Niet alleen op mbo-niveau spelen leereenheden een rol. Ook in het hbo-onderwijs wordt gekeken naar de mogelijkheden van flexibel onderwijs.

#### Op dit moment zijn de volgende leereenheden beschikbaar:

- Assistent dienstverlening en zorg (mbo 1)
- Helpende zorg & welzijn (mbo 2)
- Verzorgende IG (mbo 3)
- Begeleider specifieke doelgroepen (mbo 3)
- Begeleider gehandicaptenzorg (mbo 3)
- Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (mbo 4)
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg (mbo 4)
- Verpleegkunde (mbo 4)
- Praktijkopleider (mbo 4)

Ieder door SBB erkend leerbedrijf kan opleiden via leereenheden. De leereenheden worden aangeboden binnen de opleidingstrajecten BOL, BBL of Derde leerweg. Een onderwijsinstelling verstrekt een mbo-certificaat na het afronden van een deel van de opleiding waarvoor een certificaat is vastgesteld. Welke delen dit zijn wordt vastgesteld door SBB.

#### Meer informatie:

Riemie Zuiderveld (ROC Friese Poort),  
[rzuiderveld@rocfrieseport.nl](mailto:rzuiderveld@rocfrieseport.nl)

Pleunie Blaauw (Landstede MBO),  
[pblaauw@landstede.nl](mailto:pblaauw@landstede.nl)

Of kijk op: [www.regioplus.nl/wat-we-doen/leren/flexibilisering-beroepsonderwijs-volwassenen/](http://www.regioplus.nl/wat-we-doen/leren/flexibilisering-beroepsonderwijs-volwassenen/)

### 2. Keuzedelen

Vanuit het nieuwe kwalificatiedossier zijn instellingen gaan werken met keuzedelen, de vrije ruimte binnen een opleiding. Keuzedelen kunnen worden ingezet als een 'plus' bij de kwalificatie van een beroep. De student volgt een keuzedeel om zich in de opleiding of vakgebied te verbreden, te verdiepen of voor te bereiden op de doorstroom naar een opleiding in mbo of hbo.

Een groot deel van de keuzedelen heeft zelfstandige arbeidsmarktrelevantie en is daardoor gekoppeld aan een certificaat, te herkennen aan een K aan het begin van de naam.

Sinds 2016 kunnen mbo scholen in samenwerking met het werkveld keuzedelen aanbieden aan hun studenten. Scholen bepalen zelf welke keuzedelen worden opgenomen in het onderwijsaanbod. Daarvoor geldt dat mbo-scholen opleidingen aanbieden die gebaseerd zijn op kwalificaties in de kwalificatiestructuur. Dat betekent dat scholen ook alle keuzedelen mogen aanbieden die landelijk gekoppeld zijn aan de kwalificaties die zij aanbieden.

**Meer informatie:**

Riemie Zuiderveld, (ROC Friese Poort)

[rzuiderveld@rocfrieseport.nl](mailto:rzuiderveld@rocfrieseport.nl).

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl)

Of kijk op: [www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen?sector=zorg-welzijn-en-sport](http://www.exameninstrumentenmbo.nl/keuzedelen?sector=zorg-welzijn-en-sport)

### 3. Hybride onderwijs

Hybride onderwijs gaat uit van vier kwadranten die je allemaal moet doorlopen.

1. Je start vanaf de praktijk.
2. Je theorie sluit hierbij aan.
3. Met simulatie ga je dingen oefenen.
4. Vervolgens reflecteer je.

In totaal heeft ROC van Flevoland nu acht hybride leeromgevingen opgestart. Zowel de studenten als de praktijk (zorgorganisaties) ervaren deze onderwijsvorm als nuttig omdat studenten leren wat ze moeten leren. Een onderdeel van hybride onderwijs is dat er op locaties les wordt gegeven, begeleiders bespreken dan met studenten wat er is gebeurd en wat ze hebben gezien. Er wordt gekeken wat studenten op dat moment nodig hebben en gaan daarmee aan de slag, bijvoorbeeld met de inzet van leereenheden.

Tijdens de les op locatie worden casussen behandeld en wordt ook ervaringsdeskundigheid van patiënten ingezet.

Al deze onderdelen bestaan al in regulier onderwijs maar ze staan nog te ver uit elkaar. Hybride onderwijs heeft als doel losse hokjes dichterbij elkaar te brengen. Op die manier kan onderwijs beter aansluiten bij de vraag.

**Meer informatie:**

Renata Dijk (ROC van Flevoland),

[r.dijk@rocvf.nl](mailto:r.dijk@rocvf.nl)

Flever: [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl)



#### 4. Flexibele opleiding en werkplek

Met de inzet van leereenheden en keuzedelen kan er flexibel opgeleid worden. Zo kunnen mensen met een deelcertificaat sneller inzetbaar worden gemaakt. Vooral voor de medewerkers met werkervaring volstaat een opleiding met een keuzedeel. Medewerkers met minder ervaring wil je wellicht in een éénjarig traject opleiden. Bij flexibel opleiden is het dan ook essentieel om per persoon te kijken welke achtergrond die heeft en welke opleidingsvorm het beste past. Wat heeft iemand nodig om in de basis ingezet te worden? Dit betekent dat er ook meer moet worden gekeken naar de flexibele mogelijkheden op de werkvloer. Kun je bijvoorbeeld iemand die de basis kan combineren met een verpleegkundige die expertise handelingen kan uitvoeren? En het roept ook vragen op. Hoe schaal je iemand in die een diploma voor Verzorgende heeft maar certificaten heeft voor enkele verpleegkundige handelingen? Afstemming tussen opleidingsadviseurs en HR-Managers is hierin dan ook van groot belang. Doel is dat uiteindelijk iedereen kan aankloppen: als je de zorg in wil gaan we kijken naar wat je hebt gedaan, waar je je voor wilt inzetten en wat je daarvoor nodig hebt. Daarvoor is het ook belangrijk dat studenten op ieder moment kunnen starten, niet alleen in februari en september.

Flexibilisering is een steeds belangrijker onderwerp binnen de sector en zeker ook met betrekking tot opleiden. Op dit moment wordt er binnen veel organisaties nog gewerkt met vaste functiehuisen, dit zal moeten veranderen om de sector voor verschillende groepen aantrekkelijk te maken.

Uiteindelijk is het doel op alle niveaus flexibel op te leiden. Coloriet kijkt steeds meer naar losse modules, hiervoor wordt nauw samengewerkt met ROC

Friese Poort. Uiteindelijk wil Coloriet toe naar volledig flexibel opleiden.

#### Meer informatie:

Lianne van de Pol (Coloriet),  
[l.vandepol@coloriet.nl](mailto:l.vandepol@coloriet.nl).

ROC Friese Poort is bezig met een overzicht van alle opleidingsmogelijkheden per profiel. Eilke Oosterhof (ROC Friese Poort),  
[ehoosterhoff@rocfriesepoort.nl](mailto:ehoosterhoff@rocfriesepoort.nl).

#### 5. Praktijkgericht opleiden

Binnen praktijkgericht opleiden stellen leerlingen eigen leervragen op en gaan hier zelf actief mee aan de slag. Deze vragen worden direct uit de praktijk opgehaald. De leervragen en wat de student in de praktijk leert wordt vervolgens besproken met de docent, die hiermee vooral een coachende functie heeft. De docent bewaakt het leerproces en de student bepaalt het eigen leertempo. Het geeft de student veel meer eigen verantwoordelijkheid en ruimte voor flexibiliteit.

Het is in eerste instantie opgezet voor carrièreswitchers. Deze groep heeft vaak al vaardigheden, bijvoorbeeld plannen en organiseren, opgedaan waardoor zij met enkel leereenheden al snel volledig inzetbaar zijn. Zij hoeven alleen nog de nieuwe context te leren waar zij die vaardigheden in gaan zetten.

Landstede MBO heeft het praktijkgericht opleiden op dit moment speciaal ontwikkeld voor een zorgorganisatie maar er is ruimte voor meer zorgorganisaties.

**Doel:** Instroom.

#### Meer informatie:

Pleunie Blaauw (Landstede MBO),  
[pblaauw@landstede.nl](mailto:pblaauw@landstede.nl).  
Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

## 6. Vraaggestuurd onderwijs

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om in eigen tempo én met elkaar een beroepsgerichte opleiding te volgen. Medewerkers met een verschillende (opleidings-) achtergrond starten op hetzelfde moment met de opleiding. De duur van het individuele opleidingstraject is afhankelijk van de vooropleiding, de (werk) ervaring en de manier en snelheid waarop de medewerker leeractiviteiten oppakt. Het met en van elkaar leren en gebruik maken van de kennis in de organisatie staat centraal. De medewerkers ontvangen duo-begeleiding: een vaste coach vanuit Woonzorg Flevoland en vanuit Landstede. Vanuit Woonzorg Flevoland zijn twee praktijkopleiders betrokken bij de vormgeving en de uitvoering van het onderwijs. In vraaggestuurd onderwijs wordt uitgegaan van de behoefte van de individuele student aan bepaalde informatie en lesstof, in dit geval de medewerkers. Zij krijgen dus geen opdrachten en instructie, maar een aanbod op maat.

Vraaggestuurd onderwijs is een samenwerking tussen Woonzorg Flevoland en Landstede MBO.

### Meer informatie:

Woonzorg Flevoland,  
[opleiden@woonzorgflevoland.nl](mailto:opleiden@woonzorgflevoland.nl) of kijk op  
[www.werkenbijwoonzorgflevoland.nl/  
uncategorized/nieuw-onderwijsconcept-zorg/](http://www.werkenbijwoonzorgflevoland.nl/uncategorized/nieuw-onderwijsconcept-zorg/)

## 7. Skillslab

ROC van Flevoland is bezig met het ontwikkelen van een Skillslab. Dit is een zorgtechnologieruimte bij ROC van Flevoland. Het doel is om deze ruimte in te kunnen zetten zodat studenten met opdrachten kunnen experimenteren voordat ze een opdracht in de praktijk uitvoeren. De opdrachten worden dan bedacht in samenwerking met de opleiding Techniek. De opzet bestaat uit een aantal thema's als domotica, robotica en smart sensing.

Op dit moment wordt gekeken hoe de samenwerking tussen de opleiding Zorg en de opleiding Techniek kan worden opgezet. Het idee is dat de studenten zo de kans krijgen om een skillslab in te richten waar innovatieve zorgtechnologie met 'slimme sensoren', camera's en dwaaldetectie in geplaatst gaat worden. Dit skillslab kan voor beide opleidingen gebruikt gaan worden om praktijklessen in te geven. Dat kan naast, mét, en los van elkaar.

Zorggroep Almere werkt samen met ROC van Flevoland. De Leermeesters, een collectief van zelfstandige professionals die acteren op het snijvlak van leren en werken, ondersteunt de ontwikkeling van dit project zodat het principe van hybride leren voldoende wordt verwerkt en toegepast.

### Meer informatie:

Renata Dijk (ROC van Flevoland),  
[r.dijk@rocvf.nl](mailto:r.dijk@rocvf.nl) of kijk op  
[www.rocvanflevoland.nl/Actueel/2018/MBO-  
College-Almere-en-Cinnovate-werken-samen-  
aan-S](http://www.rocvanflevoland.nl/Actueel/2018/MBO-College-Almere-en-Cinnovate-werken-samen-aan-S)

## 8. Oriëntatietraject Zorg

Tijdens een oriëntatiefase doen deelnemers algemene kennis op over de sector zorg en welzijn. In vier dagdelen wordt door middel van verdiepende informatie, gesprekken met mensen uit het werkveld, bezoeken aan organisaties en 'Sterk in je werk' duidelijk of zij doorgaan in een BBL-leerwerkplek VIG in de ouderenzorg. Zo krijgen ze inzicht in hun eigen talenten en mogelijkheden en maken kennis met de werkzaamheden van een Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (VIG), want juist in verpleeghuizen, psychiatrische instellingen en in kleinschalige woonvormen is er grote vraag naar deze mensen. Na de oriëntatiefase stromen de deelnemers door naar de voorschakelfase. Tijdens de voorschakelfase loopt een deelnemer 16-24 uur per week stage en gaat één dag per week naar school om de

leereenheid Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL) te behalen. Tijdens het oriëntatietraject maken deelnemers op laagdrempelige wijze kennis met de sector en ontdekken ze direct of het iets voor hen is. Het is een voorloper op het voorschakeltraject.

Verzorgende IG in de ouderenzorg. Het traject richt zich in eerste instantie op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar het is voor meerdere groepen inzetbaar.

Onlangs is op MBO College Almere het startschot gegeven voor een bijzondere samenwerking op initiatief van het schakelteam Zorg & Welzijn. Dit is een samenwerkingsverband van Flevolandse gemeenten, het UWV, ROC van Flevoland, ROC Friese Poort, Leerwerkloket Flevoland en Flever. De betrokken zorginstellingen zijn: Woonzorg Flevoland, Curae Zorg, Zorggroep Oude en Nieuwe Land, Leger des Heils, Het Boeren Erf, VCSA, Zorgfix, Eljoon en Zorggroep Almere

**Meer informatie:**

Annick van der Hoeven (Flever),  
[a.vanderhoeven@flever.nl](mailto:a.vanderhoeven@flever.nl)  
Of kijk op: [www.flever.nl/bijzonder-opleidingstraject-gestart-in-de-zorg/](http://www.flever.nl/bijzonder-opleidingstraject-gestart-in-de-zorg/)

**9. Leerteams**

In dit voorbeeld is een leerteam, een team van leerlingen die zorg gaan verlenen in de wijk. Daaromheen staan collega's die de leerlingen begeleiden en coachen. De ondersteuning bestaat uit een wijkverpleegkundige met de rol van leercoach, een senior verpleegkundige die handelingen vanuit de regelgeving kan

uitvoeren en twee Verzorgenden IG als werkbegeleiders. Uiteraard niet allemaal de volledige uren maar in goede verhouding met het aantal leerlingen. Het verlenen van zorg door de studenten vindt plaats na goed overleg met de cliënten. Doel is het bevorderen van instroom en behoud van medewerkers in de wijkzorg. En dat de leerteams een kweekvijver gaan worden voor het werken in de (wijk)zorg. Daarnaast moet dit ervoor zorgen dat onderwijs anders wordt ingericht zodat het optimaal aansluit bij de praktijk.

Doordat het team van leerlingen zelf de zorg verleent is het anders in de uitvoering dan een team vaste medewerkers waar stagiaires bij meelopen. Ze gaan zelfstandiger aan het werk en kunnen terugvallen op een werkbegeleider als dat nodig is. Aan de voorkant moet een goede selectie plaatsvinden om te bepalen welke studenten geschikt zijn om op deze manier te leren en te werken.

Er wordt klein gestart met de intentie om het leerteam na de start te laten groeien in grootte van leerlingen en cliënten. De eerste groep bestaat uit drie BBL studenten van niveau 3, 4. Daarnaast starten drie BOL studenten van niveau 2 tot 6. De eerste BBL studenten die starten komen vanuit het Coloriet College. Uiteindelijk is het doel om de werving en selectie van nieuwe leerlingen in te zetten op het opleiden en werken in de wijkzorg. Coloriet gaat het project in september 2022 starten.

**Meer informatie:**

Lianne van de Pol (Coloriet),  
[l.vandepol@coloriet.nl](mailto:l.vandepol@coloriet.nl)

## 10. Samen creëren

In de regio Gooi- en Vechtstreek is ROC van Flevoland met zorginstellingen aan het kijken of ze samen beroepsopleidingen kunnen opzetten om beter, anders of korter op te leiden. Vooral zijinstromers vragen een heel ander soort opleiding van een student die net van het vmbo komt. Zijinstromers hoeven niet alles te leren omdat zij bepaalde vaardigheden al bij hun vorige beroep hebben opgedaan. In de zorg is dat best ingewikkeld omdat er veel certificeerbare beroepen en handelingen zijn, waarbij er een specifieke volgorde is van wanneer iemand iets mag uitvoeren. Dit heeft een grote invloed op de flexibiliteit. Dus moet er gezocht worden naar hoe onderwijs zo goed mogelijk kan aansluiten op de praktijk en tegelijkertijd kijken naar wat de student al kan. Vanuit daar wordt vervolgens gekeken naar welke onderdelen van onderwijs je kan gebruiken om mensen in de zorg te behouden.

Zorg en onderwijs kunnen samen opleidingen vormgeven. Een werkbegeleider (kennis van inhoud) kan leren van de docent (didacticus, pedagogisch sterk) en deze vervolgens meenemen in de inhoud. Tegelijkertijd leiden zij de student op als kritische noot. Met deze driehoek ben je altijd actueel.

### Meer informatie:

Renata Dijk van ROC van Flevoland,  
[r.dijk@rocvf.nl](mailto:r.dijk@rocvf.nl).

## 11. Radicale Vernieuwing Waarde-vol onderwijs

Waarde-vol Onderwijs van de beweging Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs (RWVO) focust zich op leren in de praktijk, met meer aandacht voor onderwerpen als leefplezier, gastvrijheid en zorgtechnologie. Doel is aankomende professionals beter voorbereiden op de praktijk, zodat ze met hun zorg en ondersteuning duurzaam kunnen aansluiten bij de waarde(n) van oudere cliënten en hun naasten.

Studenten RVWO leren vooral in de praktijk, met werkelijke problemen uit de ouderenzorg als leerobject. Op hun leerwerkplek wordt ook 'schoolse' kennis aangereikt en kunnen ze vaardigheden oefenen. Studenten van verschillende niveaus krijgen themagericht onderwijs volgens dezelfde methodiek, zodat ze weet hebben van elkaars deskundigheden en goed leren samenwerken. Ook formuleren zij eigen leervragen. Zo hebben ze meer regie over hun leerproces.

Zorgorganisaties ActiVite, DSV|verzorgd leven en Topaz voeren het vernieuwende onderwijsconcept uit, samen met mbo Rijnland en LOI Hogeschool.

### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).  
Of kijk op [www.radicalevernieuwing.nl/wp-content/uploads/sites/4/2019/04/Radicale-Vernieuwing-Waarde-vol-Onderwijs%20ae.pdf](http://www.radicalevernieuwing.nl/wp-content/uploads/sites/4/2019/04/Radicale-Vernieuwing-Waarde-vol-Onderwijs%20ae.pdf)

## 12. Praktijkleercentrum

In het Praktijkleercentrum in Gelderland maken studenten kennis met hun toekomstige werkveld via praktijksimulatie. Docenten hebben er de rol van leercoach, en er wordt geen theorieles gegeven. De leercoaches begeleiden de studenten, en focussen vooral op de ontwikkeling van basisvaardigheden, het realiseren van persoonlijke leerdoelen en talentontwikkeling. Daarbij wordt in een nagebootste setting de praktijk gesimuleerd, vaak met inzet van professionele simulanten.

Het tekort aan stageplekken voor de studenten van ROC Nijmegen was aanleiding voor het realiseren van het Praktijkleercentrum, op deze manier kunnen de eerstejaarsstudenten toch hun praktijkervaring opdoen.

Eerstejaars studenten pedagogisch werk, verpleegkunde, doktersassistent, maatschappelijke zorg, social work, psychomotorische therapie en pedagogische wetenschappen.

ROC Nijmegen ontwikkelt de activiteiten in het praktijkleercentrum zoveel mogelijk in samenwerking met partners uit het werkveld.

### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.roc-nijmegen.nl/nieuws/opening-nieuw-praktijkleercentrum-zorg-en-welzijn-voor-roc-nijmegen](http://www.roc-nijmegen.nl/nieuws/opening-nieuw-praktijkleercentrum-zorg-en-welzijn-voor-roc-nijmegen)

## 13. FastSwitch

Op het co-creatieplatform FastSwitch ontmoeten zorgorganisatie en onderwijsinstelling elkaar om samen te komen tot een traject om zijinstromers op hbo-niveau zo snel mogelijk om te scholen en goed te laten instromen in de zorg. Naast de reguliere voltijds- en deeltijdsopleidingen is het een

derde aanvullende opleidingsstroom. Publieke hogescholen kunnen voor omscholingsprogramma's, die deze aspecten goed geïntegreerd hebben, het FastSwitch label toegekend krijgen.

### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.vereniginghogescholen.nl/fastswitch](http://www.vereniginghogescholen.nl/fastswitch)

## 14. Project carrièreswitch

In 2018 heeft de HAN samen met 15 zorgorganisaties (VVT, GGZ, ziekenhuizen en gehandicaptenzorg) in de regio Arnhem, Nijmegen en Achterhoek het project carrièreswitch opgestart. Met als doel: voldoende leerwerkplekken creëren voor potentiële carrièreswitchers en deze vervolgens op te leiden tot toekomstbestendige hbo-verpleegkundigen.

De HAN biedt een deeltijd/duale opleiding aan op hbo-niveau. Om de kandidaten goed te laten landen in de praktijk, zijn er verschillende tools ontwikkeld. Bijvoorbeeld een magazine, een hand-out voor arbeidsvoorwaarden en meerdere bijeenkomsten voor werkgevers. De studenten hebben, afhankelijk van de behoefte, een, twee of drie dagen per week les.

Het project is een optimale samenwerking van het onderwijs en de zorg, omdat het onderwijsprogramma is aangepast in overleg met het werkveld.

### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/han-carriereswitch-omscholen-tot-hbo-verpleegkundige/](http://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/han-carriereswitch-omscholen-tot-hbo-verpleegkundige/)

### 15. Versneld traject zij-instromers

In dit traject kunnen volwassenen hun levens- en werkervaring aanvullen met kortdurende leereenheden of verkorte maatwerktrajecten. Deze opleiding is in het bijzonder aantrekkelijk omdat zij na het eerste half jaar de mogelijkheid krijgen om te versnellen. Ze kunnen bijvoorbeeld versnellen naar het tweede of derde leerjaar. Tijdens deze vierjarige BBL-opleiding werken de studenten direct in de zorgpraktijk. De zijinstromers nemen hun eerdere werkervaring mee in de teams, waar zij als een frisse wind worden ervaren.

Waarom is dit een nieuw concept: Het traject is vraaggestuurd, waardoor iedere zijinstromers met zijn of haar talent en achtergrond wordt uitgedaagd om in de zorg aan de slag te gaan en blijven. De flexibele manier van opleiden, met name de kans tot versnellen, maakt de opleiding erg aantrekkelijk voor mensen die graag een switch naar de zorg willen maken.

Summa College in Noord-Brabant is dit traject gestart samen met verschillende werkgevers in de zorg.

#### Meer informatie:

Flever [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/versneld-traject-zijinstromers-vp-bbl/](http://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/versneld-traject-zijinstromers-vp-bbl/)

### 16. Onderwijs op Maat Gehandicaptenzorg

Het ontwikkelen van een samenhangend pakket van uitwisselbare leereenheden voor werkenden in de gehandicaptenzorg die een vervolgstap in hun leer- en loopbaan willen zetten. Gelijktijdig maakt dit initiatief het beroepsonderwijs geschikt voor volwassenen

die al over de nodige competenties (kennis en kunde) voor het werk in de sector beschikken. Door ook deze groep beter te betrekken bij het opleidingsbeleid van zorginstellingen moet het mogelijk zijn om de verwachte arbeidsmarktnelpunten in de gehandicaptenzorg op te lossen.

Voor jongeren kent het Nederlands onderwijsstelsel doorlopende leerlijnen. Door de ontwikkeling van een samenhangend pakket voor de beroepspraktijk herkenbare leereenheden wordt dit ook voor volwassen medewerkers in de gehandicaptenzorg mogelijk. Door naast de reguliere trajecten voor leren-stage (BOL of dagonderwijs) en leren-werken (BBL of Duaal) het beroepsonderwijs ook geschikt te maken voor medewerkers in opleiding, wordt de groep medewerkers die zich kan kwalificeren aanzienlijk vergroot. Door het ontwerp van trajecten van een kleinere omvang die voor betrokkenen beter is te overzien, wordt het volgen van een beroepsopleiding voor een grotere groep aantrekkelijk.

De pilot was op mbo-niveau. Voortbouwend op deze ervaring zijn er ondertussen ook in overleg met betrokken deelnemers eenheden voor het hbo gedefinieerd.

De pilot is een samenwerking van onderwijspartijen en verschillende zorgorganisaties.

#### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/onderwijs-op-maat-gehandicaptenzorg/](http://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/onderwijs-op-maat-gehandicaptenzorg/)

### 17. Muren tussen mbo- en hbo-opleidingen weghalen

Zijinstromers, herintreders, opstroomers (studenten die van mbo naar hbo overstappen) zijn vaak zeer begaafde werknemers met ruim voldoende kennis in hun rugzak, maar het moeten doorlopen van een regulier onderwijsprogramma voor ze aan de slag kunnen binnen zorg en welzijn blijkt een (te) lange en weinig flexibele optie. Door de muren tussen het aanbod van mbo- en hbo-opleidingen weg te halen kunnen deelnemers onderwijs volgen op hun eigen niveau, aangepast aan hun eigen leerstijl en op het moment waarop het hen uitkomt. In dit traject wordt een verbinding gelegd tussen praktijk en opleiding én tussen hbo en mbo.

Avans+ en Rivor werken hierin samen met verschillende zorgorganisaties.

#### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/bereik-meer-in-de-zorg-eigentijdse-opleidingstrajecten-en-leervormen/](http://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/bereik-meer-in-de-zorg-eigentijdse-opleidingstrajecten-en-leervormen/)

### 18. Andere vormen van stagebegeleiding

In Noord-Holland hebben vier organisaties uit verschillende sectoren (zowel VVT als GZ) in een Ontwikkelcoalitie een gezamenlijke ambitie uitgewerkt op een manier die passend is bij de eigen behoeften en context. Op initiatief van de gemeente Haarlem zijn een aantal pilots gestart om de begeleiding van studenten te verbeteren. Zo wordt er bijvoorbeeld gewerkt met een begeleidende inwerkcoach, die ingevuld kan worden door mensen die geen werk (meer) kunnen vinden in de uitvoerende zorg. Een ander initiatief is het inzetten van oudejaarsstudenten als begeleiders van nieuwe studenten.

Er is een focus op een leven lang ontwikkelen, en op het benutten van de specifieke talenten van elke student door de juiste persoon op de juiste functie te plaatsen. Andere organisaties werken nu ook deze methodieken uit, daarnaast blijft er ruimte voor nieuwe initiatieven binnen het Andere vormen van begeleiding-traject.

#### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/andere-vormen-van-begeleiding/](http://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/andere-vormen-van-begeleiding/)

### 19. Bornholm SamenLeren

Jobcarving is het weghalen van kleine, simpele taken bij de ene functie om zo een nieuwe functie te creëren. In het geval van dit initiatief: het ontvlechten van taken van de functie Verzorgende IG – met behulp van de TNO-applicatie Taken voor de Toekomst – en deze vervolgens uit te laten voeren door zijinstromers als Helpende in Opleiding (HiO). Deze groep HiO's werken ter ondersteuning van de zorgmedewerkers om de werkdruk te verlagen. De HiO kan helpen bij het voorbereiden van taken, assisteren, het cliëntgericht maken, makkelijker en lichter maken, tijd besparen of zelfs het geheel overnemen van taken.

Eenzijds ontstaat er nieuwe instroom aan medewerkers op de werkvloer die het vak leren, waaronder mensen uit andere sectoren. Maar ook de huidige medewerkers krijgen (opnieuw) de kans om kennis en kunde te delen en te leren van nieuwe collega's uit andere sectoren. Daarnaast ontwikkelen zij zich, door middel van externe ondersteuning, in de nieuwe rol als werkbegeleider.

De focus ligt bewust op niveau helpende. Voor deze Helpende in Opleiding is er de mogelijkheid tot een voorschakeltraject van twee maanden (met behoud van uitkering) om goed kennis te kunnen maken met de zorg en praktijk. Zo krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans om weer aan het werk te gaan en zich te ontwikkelen op professioneel en persoonlijk gebied.

De pilot BornHolm SamenLeren is tot stand gekomen uit een samenwerking met House of Skills, TNO, Nova College, Sigra, VBZ, HAN, Ixly, WSP Haarlemmermeer, WSP Amsterdam, UWV en uitvoerende partij Nieuwzorg.

#### Meer informatie:

Flever, [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl).

Of kijk op [www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/bornholm-samenleren-jobcarving/](http://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/bornholm-samenleren-jobcarving/)



De Schans 19 45, 8231 KA Lelystad | 0320 244 259  
[www.flever.nl](http://www.flever.nl) | [info@flever.nl](mailto:info@flever.nl) |  @flevern1

© Flever – 2022

**flever** 

samen werken aan een  
vitaal Flevoland