

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door **loc**

Peter Helderman over hybride leeromgevingen

Geplaatst op 30 januari 2020



Een kijkje in de keuken bij...

ROC van Amsterdam

In een serie artikelen interviewen we voorlopers die bezig zijn met het vernieuwen van het zorg- en welzijnsonderwijs. Het doel van de serie? Van elkaar leren! In deze aflevering: Peter Helderman (56), opleidingsmanager verpleegkunde bij ROC van Amsterdam | Flevoland.

Bij MBO College West in Amsterdam (onderdeel van ROC van Amsterdam) volgt ongeveer de helft van de studenten Mbo-

verpleegkunde de beroepsopleidende leerweg (bol) en de andere helft de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Zo'n 70 tot 80 procent van alle gediplomeerde studenten in de regio Amsterdam stroomt uit naar een verpleeghuis of de thuiszorg. Toch komen veel studenten binnen met de wens om in een ziekenhuis te gaan werken. Een belangrijke vraag waarmee Peter Helderman zich bezighoudt is dan ook: hoe wek je bij studenten meer interesse en enthousiasme op voor de ouderenzorg? "We zoeken het antwoord onder meer in hybride leeromgevingen, zoals een Fieldlab en een Leerwerkplaats."

Het personeelstekort in ouderenzorg is groot. Wat doet ROC van Amsterdam | Flevoland hieraan?

"De maatschappij vergrijst snel en dus is het heel belangrijk dat we zowel schoolverlaters als zij-instromers en herintreders weten te enthousiasmeren voor de langdurige zorg. Dat doen we vooral door mensen te laten zien en ervaren dat je in deze sector iets kunt betekenen voor anderen – en dat dit een gevoel van geluk kan geven. Dat begint al bij onze brochures, waarin we bijvoorbeeld veel foto's van ouderen laten zien zijn en mooie verhalen uit de ouderenzorg delen. Ook tijdens de opleiding is er veel aandacht voor de langdurige zorg. Zo nodigen we regelmatig gastsprekers uit en ervaringsdeskundigen. Bijvoorbeeld mensen met een aandoening die iets hierover vertellen. Verder zorgen we ervoor dat in zowel de bol- als bbl-opleidingen de praktijk zoveel mogelijk het uitgangspunt is. En we ontwikkelen nieuwe

onderwijsconcepten, vooral te typeren als hybride leeromgevingen.”

Wat versta je onder een ‘hybride leeromgeving’?

“Kortgezegd: een omgeving, waarin schools leren en werkplekleren met elkaar verweven worden. Je brengt de leeromgeving van onderwijsinstelling en zorgorganisatie bij elkaar. Dat kan op heel veel verschillende manieren en locaties: zowel in de school als in de praktijk. Zolang de reële praktijk maar het uitgangspunt is.

We laten ons bij het vormgeven van hybride leeromgevingen inspireren door de ideeën en het kwadrantenmodel van [Ilya Zitter en Aimee Hoeve](#). Het model leent zich er bij uitstek voor om nieuwe opleidingen te ontwerpen, maar ook om bestaande opleidingen meer praktijkgestuurd te maken. Daarvoor hebben we laatst driehonderd medewerkers tijdens een studiedag geschoold, zodat ze alle onderdelen van hun opleiding beter op elkaar, maar vooral op leren in de praktijk, kunnen laten aansluiten.”

Kun je een voorbeeld geven van zo’n hybride leeromgeving?

“Zeker. Een goed voorbeeld is een Fieldlab, letterlijk: een proefinstelling in het werkveld. Onder de Fieldlab-vlag hebben we met onze samenwerkingspartners de afgelopen jaren een kleine twintig projecten ontwikkeld om het ‘samen leren’ te bevorderen, te experimenteren en goede ervaringen door te geven. Bijzonder is, dat in een Fieldlab verschillende mensen samen komen om van en met elkaar te leren. Denk aan: studenten/stagiaires, werkbegeleiders, docenten, praktijkopleiders, onderzoekers, medewerkers van bedrijven en van de gemeente.”

Kun je een voorbeeld geven van een Fieldlab?

“Natuurlijk. Ik ben zelf betrokken bij Fieldlab Hof van Sloten, een samenwerking met zorgorganisatie Cordaan. In verpleeghuis Hof van Sloten zijn in één jaar tijd veertien zij-instromers – oftewel Collega’s In Opleiding, CIO’s – opgeleid tot Verzorgende IG. Wat heel revolutionair was in dit traject, is dat niet het bestaande curriculum tot uitgangspunt is genomen. We hebben het anders aangepakt. Eerst hebben we een werkplekanalyse gemaakt. Op basis hiervan is een profiel gemaakt voor een Verzorgende IG bij Cordaan: over welke kennis en vaardigheden dient deze te beschikken? Vervolgens is dit profiel langs het kwalificatiedossier gelegd. De eisen uit het [kwalificatiedossier](#) en het profiel hebben vervolgens een vertaling gekregen in zogeheten leerwerk-kaarten. Op iedere kaart staat een competentie van de Verzorgende IG benoemd én de diverse niveaus waarop deze behaald kan worden. De CIO’s moesten zelf steeds bewijzen verzamelen om aan te tonen dat ze een competentie op een bepaald niveau beheersten. Denk aan: beoordelingen van werkbegeleiders, reflecties van cliënten, eigen presentaties. Vervolgens konden ze een trede hoger stijgen. Op het allerhoogste niveau legden ze vervolgens een proeve van bekwaamheid af. Hiervoor werden dezelfde examens gebruikt als voor de reguliere studenten. Als ze alle Proeven hadden behaald, kregen ze het landelijk erkende diploma.”



Eerste groep gediplomeerde Verzorgenden IG in Leerhuis Hof van Sloten.

Wat betekent deze manier van opleiden voor docenten en werkbegeleiders?

“De docenten van het ROC en medewerkers van de zorgorganisatie zijn allebei betrokken bij het opleiden, dat in dit geval vooral in het verpleeghuis gebeurde. Zij hebben er met name in het begin veel tijd besteed aan om studenten te helpen met het leggen van de link tussen de leerwerk-kaarten en de praktijk.

Bijvoorbeeld: een student staat aan het bed en gaat een bepaalde handeling doen. Wat staat daarover in de leerwerk-kaart? Wat weet je als student nog meer hierover, wat wil je leren? En hoe formuleer je vervolgens een goede leervraag? Ook daarbij hadden studenten vaak hulp nodig in het begin.

De studenten maakten allemaal hun eigen leervragen, op basis van casuïstiek uit de praktijk. Dit vraagt van docenten en werkbegeleiders de kennis en flexibiliteit om hierop goed te kunnen inspelen.”

Je vertelde net dat de ervaringen die worden opgedaan in een Fieldlab overdraagbaar zijn naar andere projecten. Kun je een voorbeeld geven?

“In Hof van Sloten hebben we onder meer gemerkt dat het neerzetten van een leerwerktraject in een zorgorganisatie het nodige vraagt van zo’n organisatie. Het heeft invloed op alle medewerkers. Het creëren van een lerende organisatie is net zo belangrijk gebleken als het opleiden van studenten. En dat gaat met vallen en opstaan. Nu we dit weten, houden we daar bij volgende Fieldlabs rekening mee en spreken we bij de start al af dat we fouten zullen maken en dat we daarvan willen leren.”

Wat kunnen Fieldlabs betekenen voor oudere cliënten?

“In de Fieldlabs willen we opleiden voor de toekomst. Er is aandacht voor ontwikkelingen als wijkgericht werken, ehealth, domotica, robotica en voor persoonsgerichte zorg. De cliënten merken dat natuurlijk. Vooral de persoonsgerichte aanpak valt in de smaak. Cliënten vinden het fijn als de zorg nog beter op hun wensen en behoeften wordt afgestemd.”

De Fieldlabs zijn tot stand gekomen met behulp van een subsidie van het Regionaal Investeringsfonds. Deze loopt af per 2021. Hoe borg je daarna de geslaagde innovaties?

“Vanuit het Regionaal Investeringsfonds mbo is geld vrijgemaakt voor dit project. Het bedrijfsleven en de regionale overheden hebben dit bedrag aangevuld. Een subsidievoorwaarde was dat het project geborgd wordt voor de toekomst. Daar werken we hard aan. Bijvoorbeeld door onze goede ervaringen te delen, te laten zien wat werkt, hierover presentaties te geven. Dit werkt aanstekelijk, er ontstaat een olievlekwerking, een stroomversnelling.

Organisaties haken graag aan bij een prototype dat zijn werking al heeft bewezen. Meerdere zorginstellingen tonen inmiddels interesse in een Fieldlab, ook als dat uit eigen middelen betaald moet worden. Zo starten we na de zomer in het Sarphatihuys, samen met zorgorganisatie Amsta, met Gildeleren voor verpleegkundigen, verzorgenden, beautyprofessionals en vitaliteitsbegeleiders. Dit wordt gefinancierd uit de normale bekostiging. Dat is mogelijk, doordat er vier opleidingen meedoen met het project.”

Hoe staat het met de samenwerking met het hbo?

“Die komt ook steeds meer van de grond! Samen met de Hogeschool van Amsterdam en de opleiders van Amsterdam UCM, locatie AMC, zijn we bezig met de oprichting van een innovatieve leerwerkplaats voor

hbo- en mbo-verpleegkundigen. Zij worden straks samen opgeleid, op dezelfde afdeling. De bedoeling is om binnen deze leerwerkplaats te experimenteren met de rollen van mbo'ers en hbo'ers: wie doet wat in de zorg? Ook hier willen we een hybride leeromgeving creëren, waarin de casuïstiek van de afdeling leidend is voor de overdracht van theoretische kennis.

Met de Hogeschool van Amsterdam doen we bovendien een project op een afdeling van zorgorganisatie Cordaan. Hierin verdelen mbo- en hbo-verpleegkundigen de zorgtaken in de wijk."

Hoe zie jij jouw eigen rol in het krachtenveld rondom de ouderenzorg?

"Ik wil ons vooral als kenniscentrum opstellen en daarin het voortouw nemen. Met onze kennis van opleiding en werkveld willen we zo innovaties aanjagen, zorgen voor verbindingen en samen concepten ontwikkelen. Het is belangrijk dat de scheidslijnen tussen scholen en zorgorganisaties vervagen, zowel in de ontwikkeling als in de uitvoering van het zorgonderwijs. Dat maakt het onderwijs aantrekkelijker en bereidt studenten beter voor op hun werk. Om dit te bereiken, is actief netwerken met zorgorganisaties essentieel. Samen zoeken we naar oplossingen voor de arbeidsmarktproblematiek, bijvoorbeeld in ontwikkelsessies. Natuurlijk speelt in dit kader de dialoog met studenten ook een belangrijke rol in mijn werk."

Zie jij overeenkomsten tussen het project Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs® (RVWO) in de regio Eindhoven en jullie Amsterdamse initiatieven?

"Ja. In mijn ogen zijn we allemaal bezig met 'doorbraakprojecten', bedoeld om de zorg en het onderwijs in de regio samen anders te organiseren, op basis van gelijkwaardigheid. Het radicaal anders durven doen, daar draait het in beide gevallen om."

Zie je ook mogelijkheden tot samenwerking?

"Zeker. Samenwerking lijkt me essentieel. Het kan niet zo zijn, dat partijen die hetzelfde voor ogen hebben langs elkaar heen werken. In Amsterdam groeit en bloeit de samenwerking tussen de twee ROC's en twee hogescholen steeds meer. Bovendien werken we als onderwijsinstellingen steeds vaker samen met regionale zorgorganisaties. Maar uiteindelijk zou het natuurlijk mooi zijn als we de krachten ook op landelijk niveau weten te bundelen."

Over Peter Helderman

Peter Helderman heeft een lange staat van dienst in het schoolmanagement en schoolleiderschap, in hbo, mbo en het voortgezet onderwijs. Daarvoor werkte hij als mbo- en hbo-docent. Maar ook had hij een aantal jaren een retailmarketing-adviesbureau en vervulde hij diverse bestuursfuncties in ondernemersverenigingen. Op zijn LinkedIn-pagina stelt Helderman: "*Ik beschouw het realiseren van goed (beroeps)onderwijs als mijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en dat geeft mij drive. In mijn carrière heb ik voortdurend gewerkt op het raakvlak van onderwijs en bedrijfsleven. Mijn kracht ligt dan ook in het verbinden van de binnen- met de buitenwereld: inside out, outside in! Met mijn ervaring in vernieuwingstrajecten en onderwijskundige achtergrond ben ik in staat vernieuwende opleidingstrajecten te ontwikkelen om onderwijs en arbeidsmarkt beter af te stemmen*

.”

Sinds 1 december 2018 is Peter Helderman opleidingsmanager (mbo)verpleegkunde bij ROC van Amsterdam | Flevoland, waar hij onder meer leiding geeft aan het docententeam.

Tekst artikel: Femke van den Berg (Bureau Bisontekst). Beeld: Peter Helderman.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Vernieuwing onderwijs](#), [Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®](#)

Trefwoorden: [Onderwijs](#), [Waarde-vol onderwijs Leiden](#)