

Een nieuwe opleiding verzorgenden in de dementiezorg
Met visie, passie, lef en energie als vertrekpunt

Een initiatief van

- WarmThuis
- Woonzorggroep Samen
- ROC Horizon college

Mogelijk sluiten nog aan

- ROC Kop van Noord Holland
- Stichting Reigershoeve

Concept-Versie 13 september 2018

Inhoud

Inleiding	3
Het vraagstuk	3
De oplossing: Fieldlabs	3
Partnership Warmthuis, Samen en ROC Horizon College	4
Reigershoeve en WarmThuis.....	4
Samen	4
Visie op leren binnen het Fieldlab	4
1. Student is vertrekpunt.....	5
2. Regie bij de student.....	5
3. Visie als vertrekpunt.....	5
4. Werkspanning geeft leerspanning	5
5. Leren daar waar het geleerde in de praktijk gebracht kan worden	5
6. Duurzaam leren, tools ontwikkelen om voorbereid te zijn op de dingen die gaan veranderen, competenties van de 21e eeuw	5
7. Leren en ontwikkelen doe je zelf, maar het helpt om les te krijgen en gecoacht te worden door mensen met passie voor het vak.....	6
Kenmerken van het Fieldlab	6
Doelgroepen voor een fieldlab.....	7
Werving studenten.....	7
Thema's	7
Calculatiemodel.....	8
Aanpak.....	8
Opdrachtgevers	8
Leden ontwikkelteam:.....	8
Kosten en financiering project	9

Inleiding

Het vraagstuk

Weinig andere sectoren zijn de afgelopen jaren met zoveel veranderingen geconfronteerd als de sector voor de VVT. Veranderingen die de deze sector voortvarend en actief heeft opgepakt. De WMO, decentralisatie, het recente tumult rondom verpleeghuiszorg en het daaruit voortvloeiend nieuw kwaliteitskader hebben als vliegwiel gediend om deze verandering in te zetten. Het tempo van vernieuwing blijft hoog. De nieuwe mogelijkheden op ict-gebied, de veranderende positie van de cliënt en zijn netwerk, de ontwikkeling van kleinschalige woon- en behandel centra, ontwikkelingen op het gebied van domotica en robotica, het zijn allemaal ontwikkelingen die grote impact hebben op de sector. Het vraagt keuzes en continue aanpassen.

Zorginstellingen in Noord Holland hebben laten zien over een grote vernieuwings- en veerkracht te beschikken door bijtijds en met kracht innovaties op te pakken. Het Regionaal Opleidingscentrum (ROC) Horizon College wil mee bewegen met de zorginstellingen om op de top van de golf te blijven en in te spelen op alle veranderingen en kansen die daarmee gepaard gaan.

Zorginstellingen en opleiders staan voor de uitdaging om op allerlei manieren met elkaar én met andere stakeholders samen te werken waardoor de klassieke grenzen tussen opleiding en zorginstelling verdwijnen en de student de juiste opleiding op de juiste plaats krijgt. Het ROC is niet langer een stand-alone organisatie, maar maakt deel uit van het netwerk van zorgorganisaties. ROC's, in deze het Horizon College, beraden zich daarom de komende jaren steeds meer op hun regionale positie en hun samenwerkingspartners.

De personeelstekorten in Zorg en Welzijn zijn een feit. Als niet alle partijen in de zorg meewerken, heeft ons land over een paar jaar te kampen met een enorm tekort aan verzorgenden. Alleen met intensieve samenwerking tussen alle actoren in het veld (Zorginstellingen, ROC's, Gemeenten, Actiz, MBO/HBO raad, VWS/OCenW, UWV) zijn de arbeidsmarkttekorten effectief op te lossen. Innovatieve leertrajecten vormen een belangrijk onderdeel bij de oplossing van dit probleem.

In het huidige opleidingsbeleid bestaat er een (sterke) scheiding tussen daar waar geleerd wordt en daar waar gewerkt wordt. De wens om het onderwijs aan te sluiten bij de actualiteit is daardoor een grote opgave geworden. Er leven vragen als:

- Hoe leiden we nu het juiste personeel op, met voldoende niveau en met liefde voor het vak, maar ook zo dat de student op het moment dat hij/zij klaar is meteen de praktijk in kan?
- Hoe kunnen we zorgen dat de gap tussen theorie en praktijk nu eens voor altijd gedicht wordt.

De oplossing: Fieldlabs

Het concept Fieldlabs is een nieuwe leervorm en geeft aan antwoord op deze vraag. Het gaat om een innovatieve setting van opleiden in de zorginstelling, altijd 'bij de tijd' en 'bij de cliënt' en 'gericht op ontmoeting'. Tevens kan het regionaal worden ingezet daar waar er commitment is bij het Regionale Opleidings Centrum en een zorginstelling of meerdere instellingen.

Een belangrijk uitgangspunt in de werking van fieldlabs is het principe van partnership. Bij een partnership dienen verschillende strategische partners betrokken te worden, een publiek-private samenwerking; zorgorganisaties, regionale opleidingscentra, lokale en provinciale overheden en uitvoeringsinstanties (UWV). Met deze partners kunnen overeenkomsten afgesloten worden om gezamenlijk een meerjarig traject te ontwikkelen op het gebied van personeelswerving, scholing, omscholing, zij-instroom en/of scholing van mensen met een migranten achtergrond.

Naast de beschreven arbeidsmarktproblematiek is het een feit dat het vak van verzorgende, verpleegkundige medewerkers maatschappelijke zorg in rap tempo verandert, dat wat gisteren is geleerd in het leslokaal kan morgen al achterhaald zijn in de praktijk. Een opleiding, een leertraject dient studenten te helpen om niet alleen voor vandaag te leren maar ook tools aan te reiken om in

de toekomst nieuwe kennis tot zich te nemen en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Het samen optrekken van verschillende partners naast het aandacht besteden aan 21^e eeuwse vaardigheden (kritisch denken, creatief denken, probleem oplossen, ict-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid) zorgen voor een meer duurzame ontwikkeling bij de student, altijd 'bij de tijd', 'bij de cliënt', 'gericht op ontmoeting' en voor een 'leven-lang'.

Partnership Warmthuis, Samen en ROC Horizon College

Warmthuis en Samen hebben een partner gevonden, het ROC Horizon College, om dit onderwijsconcept in praktijk te brengen. Mogelijk sluiten later ook Reigerhoeve en ROC Kop van Noord Holland aan. Reigershoeve en WarmThuis zijn voorlopers wat betreft (kleinschalig) dementiezorg en daarmee een best-practice in Nederland. Het is een natuurlijk vervolg om de opgedane ervaring in het leveren van top-zorg om te zetten in een top-opleiding. Zij willen daarbij graag optrekken met een middelgrote zorginstelling, Samen. Het concept fieldlab past goed in de ambitie van de drie organisaties.

Reigershoeve en WarmThuis

Reigershoeve en WarmThuis hebben kleinschalige woonvoorzieningen waar top-zorg verleend wordt aan mensen met dementie. In hun visie staat het wonen en welzijn van de bewoners voorop met als belangrijkste vraag: hoe bezorgen we de bewoners een fijne dag? Er wordt persoonsgerichte zorg geboden en veel (dagelijkse) activiteiten. Bij beide organisaties zijn de bewoners en familie de baas, daarna de familie. Het management ondersteunt. Het handelsmerk van beide organisaties is passie, lef en energie. Alles kan, tenzij het niet kan maar dan heb je wat uit te leggen.

Samen

Woonzorggroep Samen ziet zichzelf als dé partner bij het ouder worden. Woonzorggroep Samen helpt cliënten de kwaliteit van leven zoveel mogelijk te behouden of soms zelfs te verbeteren. Samen met de cliënt en hun naasten wordt altijd naar de beste oplossing gezocht. Want samen kunnen we immers meer!

Woonzorggroep Samen is een organisatie binnen de Verzorging, Verpleging en Thuiszorg (VVT) en levert intra- en extramurale zorg, revalidatie, behandeling en nog verschillende andere diensten op het terrein van welzijn. Wij leveren deze zorg en diensten vanuit 20 locaties, te weten een verpleeghuis, meerdere zorgcentra en woonzorg-complexen in de gemeenten Schagen en Hollands Kroon. Dit doen we voor ongeveer 1500 cliënten, met ongeveer 1600 medewerkers en ongeveer 850 vrijwilligers.

Visie op leren binnen het Fieldlab

Onderwijs is een poging het leren te organiseren, vaak zegt het niet zoveel over het leren maar meer over de organisatie. Veel wet en regelgeving beperken het leren daar regelgeving gericht is op de gemiddelde student. Echter, jarenlange ervaring geeft aan dat de gemiddelde student niet bestaat.

ROC's kunnen uit hun bastion van wet en regelgeving kruipen om zich te committeren aan het ondersteunen van het leren van de individuele student binnen een zorginstelling. Een zorginstelling kan zich committeren aan het toelaten van lerende medewerkers die nieuwe kennis meebrengen en experimenteren met nieuwe vormen van leren en werken. En de zorginstelling moet zich ook openstellen voor de kennis die de student juist brengt.

Hier is veel visie, durf en veranderingsbereidheid voor nodig. De systeemwereld zal altijd trachten anomalieën op te sporen en te corrigeren. Een sterk commitment en een heldere visie waarom je dingen doet zoals je ze doet helpt bij het uitleggen aan de systeemwereld.

De visie op leren binnen een fieldlab laat zich het beste uitwerken in een zevental gezichtspunten. Hieronder een korte opsomming

1. Student is vertrekpunt

Bij alles wat we doen in het fieldlab is de student het vertrekpunt en de goede zorg voor de cliënt het doel. Wat zijn de persoonlijke drijfveren van de student? Waarom heeft hij/zij gekozen voor een opleiding in de zorg? Wat zijn/haar sterke kanten en op welke vlakken wil hij zich ontwikkelen? Waar liggen zijn/haar ambities, zijn dromen? Hoe wil hij/zij dit bereiken tijdens de opleiding? Naast kennis en vaardigheden staat persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing centraal.

2. Regie bij de student

Leren en ontwikkelen hebben een sterke relatie met het hebben van regie op dat leren. Het wat is gegeven, het hoe moet voortkomen uit de mogelijkheden van de individuele student. Hoewel leren een sterk sociaal aspect heeft, start en eindigt het leren bij het individu. Traditionele opleidingen zijn sterk geneigd deze regie op zich te nemen, veel studenten vragen hier ook om: 'u bent de docent dus u weet hoe het moet'. Dit creëert een afhankelijkheidsrelatie tussen school en student. Deze ongewenste relatie staat het ontwikkelen van de 21-ste eeuwse (zie hierboven) vaardigheden in de weg. Een leergang binnen een fieldlab staat of valt bij het leggen van eigen regie bij de individuele student. Uiteraard kan een leergang de student ondersteunen in het 'pakken' van de regie. Dit stimuleren voegt goed in de huidige ontwikkeling binnen de zorginstellingen om (zorg)teams meer zelf te laten organiseren.

3. Visie als vertrekpunt

De visie van de zorginstelling is het vertrekpunt. In het geval van de drie deelnemende zorginstellingen is dat persoonsgerichte zorg met als kernwaarden vrijheid, nabijheid, eigen regie en herkenbaarheid. Daarnaast geldt een leiderschapsstijl die is te typeren als 'omgekeerde hiërarchie': de bewoner de baas.

4. Werkspanning geeft leerspanning

Het gaat hier om de motivatie tot leren, daar waar sprake is van verwachtingen vanuit het team van de zorginstelling, de eigen werksituatie, komt het leren sneller op gang en heeft het een duurzamer karakter in de zin van reflectie (21e -eeuwse vaardigheid). In een sterk gescheiden leeromgeving (stage en school) komt dit leren minder snel op gang en is het meer afhankelijk van de pedagogische en didactische kwaliteit van een individuele docent.

Praktische uitkomst van dit onderdeel is het "doen" en tijdens dit doen (en erna) coaching door een leermeester (reeds gediplomeerde en ervaren collega), concreet reflecteren op hetgeen de student wilde bereiken in relatie met hetgeen wat is bereikt. Leren door middel van het opbouwen van een meester-gezel relatie.

5. Leren daar waar het geleerde in de praktijk gebracht kan worden

Leren bij de cliënt, relatie leggen met de te leren competenties en hetgeen je kan betekenen voor cliënten in de directie zorgrelatie. In een leslokaal is die afstand letterlijk groot, door middel van casuïstiek kan men in de klas die cliënt benaderen maar het haalt het niet bij die echte cliënt, met die echte vraagstukken, die je kan helpen en (onder)steunen

6. Duurzaam leren, tools ontwikkelen om voorbereid te zijn op de dingen die gaan veranderen, competenties van de 21e eeuw

Je kan je als student tijdens je studie je helemaal vastbijten in het lezen en bestuderen van allerlei ziektebeelden, benaderingswijzen, communicatie, bekostiging en organisatie van de zorg etc. Deze kennis heeft echter een korte looptijd. Heeft de student de feiten zich eigen gemaakt, grote kans dat er al weer nieuwe ideeën zijn, andere benaderingswijzen etc. Is deze student dan in staat om dit 'nieuws' zich eigen te maken als hij/zij niet meer op school zit?

Het kunnen omgaan met (snelle) verandering(en) vergt andere competenties dan de reguliere. Het gaat om 11 competenties die weergegeven zijn in onderstaand model¹ van de 21e eeuwse vaardigheden. Het gaat bijvoorbeeld om vaardigheden als kritisch denken, creatief denken, probleem oplossen, ict-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid.



Naast het 'ouderwets' leren richt de fieldlab zich sterk op het verwerven van deze competenties om duurzame ontwikkelingsmogelijkheden te laten ontwikkelen bij deze studenten. Door deze competenties geef je de student een goede basis mee om een 'leven lang' te leren.

7. Leren en ontwikkelen doe je zelf, maar het helpt om les te krijgen en gecoacht te worden door mensen met passie voor het vak

“Ik kan niemand iets leren, ik kan iemand alleen laten nadenken”.

Leren is een proces om te komen tot gedragsverandering, als je je gedrag verandert is dat een bewijs van het leren. Dit dien je zelf te doen, geen ander kan dat voor je doen. Binnen een leertraject kan je wel geholpen worden met dat leren. Door middel van coaching kan je deze gedragsverandering stimuleren en op gang brengen. Een sterke prikkel tot deze verandering kan het best worden geïnitieerd door mensen met passie en liefde voor het vak. Mensen die iedere dag het vak met plezier uitvoeren en die het een prachtige uitdaging vinden om andere mensen te begeleiden om ook deze passie en liefde voor het vak te ontwikkelen.

Kenmerken van het Fieldlab

Organisatorische hoofdkenmerken

1. Onderwijs verplaatsen naar de zorginstellingen
2. Zorgvisie van instelling centraal stellen bij ontwikkeling en uitvoering van het leren
3. Co-creatie, gezamenlijk ontwikkelen en bijstellen en Co-productie, gezamenlijk uitvoeren
4. Principe 70-20-10: 70 procent praktijkleren, 20 procent coaching op de werkvloeren 10 procent leren in een klaslokaal
5. Inzet 'docenten' en 'coaches' van de zorginstelling onder verantwoordelijkheid, opgeleid en gecoacht door docent van het Horizon College
6. Praktijkleren, begeleiding (instructie) door werkbegeleider van instelling, coaching (reflectie) door coach van instelling en/of docent (afhankelijk van afspraken) en les (Basis) van een docent van het Horizon College

¹ Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling (SLO) en Kennisnet

7. Geen jaarklassen systeem, instroom nieuwe student niet afhankelijk van start formele opleiding binnen het ROC. Naargelang afspraak met zorginstelling meerdere instroom momenten per jaar
8. Mogelijk voor BOL en BBL route (wel aparte routes)
9. Leerroute blijft gericht op het verweven van een erkend diploma (diploma met civiel effect), daardoor hanteren we de kader van het kwalificatie dossier en urennorm WEB²
10. Rekening houden met wet BIG, Kwaliteitskader VVT, S-BB
11. Door middel van inzetten 'keuzedelen' kan de instelling aan een groot deel van het leerplan invulling geven door hierin specifieke keuzes te maken gericht op hun zorgvisie
12. Gebruik maken van moderne innovatieve ICT leermiddelen waardoor afstand leren mogelijk gemaakt word
13. Examinering vind plaats binnen de zorginstelling (uitgezonderd centraal landelijk georganiseerde examens, Nederland en Rekenen)

Doelgroepen voor een fieldlab

Het fieldlab concept kan omgaan met verschillende doelgroepen. De organisaties hebben gekozen om te starten met zij-instromers en middelbare school verlaters die vanaf januari 2019 een BBL opleiding gaan volgen.

Werving studenten

Werving en selectie vindt plaats door de zorginstellingen zelf, in de directe omgeving van de zorginstellingen. De werving bestaat uit:

- Adverteren en publiciteit in regionale kranten
- Informatiebijeenkomsten over het fieldlab in de directe omgeving van de zorginstellingen

Om de opleiding te kunnen starten moeten minimaal 20 studenten geselecteerd zijn.

Thema's

De opleiding, die grotendeels plaatsvindt op locatie, wordt thematisch vormgegeven. Studenten krijgen thematische opdrachten die direct aan de praktijk gekoppeld zijn, bijvoorbeeld:

“Vraag de bewoners van jouw woning wat hun lievelingseten is, leer dit te koken en bereid deze maaltijden voor de bewoners”

“Interview de bewoner en twee familieleden over hun verleden en beschrijf dit in een levensverhaal. Presenteer dit levensverhaal aan het team van de woning”

De volgende thema's komen aan de orde **<vraagt nog bespreking in de ontwikkelgroep, moet aansluiten op landelijke regelgeving >**:

1. Ambities, dromen en drijfveren van de studenten
2. Werken vanuit de visie persoonsgerichte zorg
3. Leiderschap - bewoner de baas
4. Wie is de bewoner? - van wensen tot levensverhaal
5. Een zinvolle dag
6. Koken, bakken, eten en drinken
7. Nabijheid en lichamelijke verzorging
8. Wondverzorging
9. Medisch technische handelingen
10. Hygiëne

² Wet Educatie en Beroepsonderwijs, urennorm Focus op Vakmanschap

11. Anatomie en fysiologie
12.

De BBL stagiaires lopen 70% van de beschikbare tijd stage, 20% van de tijd is bedoeld voor coaching en begeleiding op het stageadres en 10% van de tijd voor klassikaal les.

Calculatiemodel

Aanpak

Voor aanvang van de ontwikkeling van het fieldlab is het belangrijk om gezamenlijk een calculatie model te ontwikkelen. Basis voor bekostiging is de rijksbijdrage van het ROC tijdens de exploitatiefase (zie verder), aangevuld met innovatiegelden van het zorgkantoor. Afspraken rondom investering (in Kind) tijdens de ontwikkelfase (inclusief eventuele return on investment) dienen met elkaar te worden afgesproken. Inkomsten en uitgaven moeten duidelijk geformuleerd worden. Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid dient vooraf duidelijk te zijn belegd bij desbetreffende partijen. Informatie delen rondom inspectie regiem (onderwijs en zorg), leerplicht en RMC regels, aan en afwezigheidsregistratie, kosten leermiddelen etc. zijn details die besproken moeten worden.

Hoe gaan we het fieldlab dementie uitwerken? Onderstaande is een uitwerking van de hiervoor uitgewerkte visie en (organisatorische) uitgangspunten. De ontwikkeling bestaat uit een drietal fasen

1. Ontwikkeling van de opleiding en eventuele keuzedelen (co-creatie) Oktober – November 2018
2. Werving en selectie studenten – Oktober en november 2018
3. Scholing van werkbegeleiders en docenten – November en december 2018
4. Start opleiding met 20 - 25 studenten - februari 2019
5. Evaluatie (proces, product) van de opleiding, 360 graden feedback – ieder kwartaal
6. Op basis van deze data aanpassen en verbeteren invulling concept – ieder kwartaal

Opdrachtgevers

- Hans van Amstel Bestuurder WarmThuis
- Caroline Beentjes Bestuurder WZG Samen
- Tius Zweep Manager ROC Horizon college

Leden ontwikkelteam:

- Projectleider ROC Horizon Margo Groot
- Projectleider WarmThuis Patrick Groenewegen (onder voorbehoud)

- Onderwijskundige ROC Horizon Jacqueline Koutstaal
- Docent ontwikkelaar Nog te bepalen
- Medewerker Warmthuis Kirsten Gruyters
- Praktijkopleider/Werkbegeleider WarmThuis Anita Steen
- Praktijkopleider/Werkbegeleider WarmThuis Corina Blom
- Praktijkopleider/werkbegeleider Samen Miranda Kok
- Extern Lid Bildungsacademie Roos van Amstel (onder voorbehoud)

Mogelijk sluiten ROC Kop van Noord Holland en Reigershoeve ook nog aan.

Naast het inhoudelijk ontwikkelen gaat deze groep zich bezighouden met zaken als plaats van fysieke opleiding (les in lokaal), overleg, begeleiding en coaching etc. Het geven van een mandaat aan het ontwikkelteam, het creëren van vertrouwen en 'korte communicatielijnen' is cruciaal voor het succes van het fieldlab dementiezorg. Scholing en begeleiding van werkbegeleiders, coaches en

docenten vanuit de zorginstelling krijgt een belangrijke plaats (co-productie), in de vorm van intervisie bijeenkomsten, workshops geven met als onderwerp examineren en beoordelen, begeleiding en coachgesprekken voeren met studenten etc. Deze activiteiten Worden tevens ontwikkeld.

Algemene zaken

Werving en selectie studenten	100	uur
Scholing werkbegeleiders en docenten	100	uur

Basisopleiding (Basisdeel en profieldeel)

Projectleider (HC)	100	uur
Projectleider (WT)	100	uur
Onderwijskundige (HC)	50	uur
Docent ontwikkelaar (HC)	50	uur
Praktijkopleider/Werkbegeleider (zorginstelling)	50	uur
Inhoudsdeskundigen (zorginstelling)	150	uur
Extern lid Bildungsacademie	50	uur

Keuzedeel

Projectleider (HC)	50	uur
Projectleider (WT)	50	uur
Onderwijskundige (HC)	25	uur
Docent ontwikkelaar (HC)	25	uur
Inhoudsdeskundigen (zorginstelling)	150	uur
Extern lid Bildungsacademie	50	uur

Proefjaar

20% van lesuren ivm voorbereiding, begeleiding en evaluatie	200	uur
---	-----	-----

Kosten en financiering project

	Uur	Per uur	Totaal
Algemene zaken	200	80 euro	16.000
Ontwikkeling basisopleiding	550	80 euro	44.000
Keuzedeel	350	80 euro	28.000
Proefjaar	200	80 euro	16.000
Totaal	1.300	80 euro	104.000
Overhead 15%			<u>15.600</u> +
Totale kosten project			119.600

Financiering project: VGZ knelpuntenbudget