

Radicale vernieuwing zorgonderwijs

Binnenkijken bij vernieuwers van het zorgonderwijs:
inzichten, voorbeelden en overdenkingen.

Met bijdragen uit: Friesland, West-Brabant, Zeeland en Zuid-Holland Noord

Radical
vernieuwing
verpleeghuiszorg
Ondersteund door 

Inleiding **6**

Zuid-Holland Noord **10**

Friesland **18**

Zeeland **26**

West-Brabant **34**

Rode draden **42**

Meer weten **47**

Colofon **51**

**“Er was
een mismatch
tussen het curriculum
en de snel veranderende
zorgvraag.”**



Bij *Radicale vernieuwing* verpleeghuiszorg hoort Radicale vernieuwing van het onderwijs

Zorgonderwijs dat naadloos aansluit bij de maatschappelijke behoeften. Deze publicatie is bedoeld voor iedereen in de verpleeghuiszorg en het zorgonderwijs die daaraan wil bijdragen. We hopen dat deze publicatie leidt tot een netwerk, waarin verpleeghuizen en onderwijsorganisaties samenwerken aan vernieuwing van het zorgonderwijs. Een netwerk waarin alle betrokkenen zich actief inzetten, elkaar inspireren en van elkaar leren. Waarin zij willen leren van wat nu gebeurt en die kennis ook in de eigen praktijk toepassen.

We beschrijven vier initiatieven waarin verpleeghuiszorg en onderwijs samenwerken. Het zijn verpleeghuizen en aanbieders van opleidingen die hun nek hebben uitgestoken om zorg en onderwijs beter op elkaar te laten aansluiten. In alle vier de situaties is gekozen voor een radicale aanpak om de aansluiting tussen het onderwijs en de verpleeghuiszorg te versterken. Het gaat hierbij niet om een vastomlijnd project, het gaat om een cultuurverandering in zorg en onderwijs. Dat is niet altijd makkelijk: het vraagt jarenlange volharding en doorzettingsvermogen.

Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg

Het initiatief voor deze publicatie komt vanuit de beweging *Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg*. In deze beweging zijn enkele tientallen verpleeghuizen verenigd, zie www.radicalevernieuwing.nl. De droom van de deelnemers in deze beweging gaat over zorg waarin mensen het belangrijkste zijn, en niet regels of protocollen. Het motto luidt dan ook: 'Van regels naar relaties'. Bij de invulling van de zorg gaat het om wat er speelt binnen de relatie van de mensen die zorg nodig hebben, hun naasten en de zorgverleners. Wie in een verpleeghuis woont, kan binnen zijn eigen mogelijkheden een waardig leven leiden,

met zorg die daarbij past en met behoud van betekenisvolle relaties. Naasten die willen bijdragen, krijgen daarvoor ruimte en waardering.

En iedereen die in de zorg werkt, kan met passie werken en durft verantwoordelijkheid te nemen. Aan deze droom werken de organisaties die de beweging radicale vernieuwing vormen.

Praktijkgestuurd onderwijs

In de voorbeelden in deze publicatie gaat het om verpleeghuizen die bereid zijn geheel vanuit deze relatie de zorg te organiseren. Ook als dat ingrijpende consequenties heeft voor hun eigen organisatie. Dat is de essentie. Dat kan alleen als ook het onderwijs daar naadloos op aansluit. We zien bij de voorbeelden dat als logisch gevolg het onderwijs uit de onderwijsgebouwen is gehaald en rechtstreeks naar het leven in de verpleeghuizen is gebracht. De docenten zijn ook daar actief en de medewerkers fungeren als werkbegeleiders. Deze vernieuwing komt voort uit een maatschappelijke behoefte aan verpleeghuiszorg die persoonlijk, vrij, normaal, attent en liefdevol is. Dat vraagt inzet en veranderingen voor iedereen die bij verpleeghuiszorg betrokken is: van bewoners en naasten, van zorgverleners, leidinggevenden en bestuurders en van vertegenwoordigers van externe toezichthouders en financiers.

En dus ook van alle betrokkenen in het zorgonderwijs. Zoals docenten, onderwijsontwikkelaars en bestuurders. Als verpleeghuizen de relaties tussen mensen centraal stellen, maar het onderwijs voor de sector uit blijft gaan van richtlijnen en protocollen en het medisch handelen als uitgangspunt blijft hanteren, komen studenten na hun opleiding te werken in een situatie die

ze niet herkennen. En sluiten zij ook niet aan bij wat er in de verpleeghuiszorg nodig is.

Essentieel

Verder is het belangrijk dat het voor zij-instromers, die bij een carrièreswitch kiezen voor de ouderenzorg, duidelijk is wat de essentie is in het werk. En is belangrijk dat her- en bijscholing van bestaande zorgmedewerkers goed aansluiten bij de bedoeling van *Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg*.

Verpleeghuizen hebben te kampen met een forse arbeidsmarktproblematiek. Hun inspanningen om medewerkers aan te trekken werpen vruchten af, maar er is nog een weg te gaan. Het is zaak nieuwe mensen – schoolverlaters, doorstromers of zij-instromers – die via de mbo- of hbo-opleiding voor de verpleeghuiszorg kiezen, de uitdaging te bieden die zij zoeken. In lijn met de zojuist genoemde maatschappelijke ontwikkeling. Net zoals het essentieel is de bestaande medewerkers te behouden en dus uitstroom te voorkomen.

Netwerk onderwijsvernieuwing

Er is een maatschappelijke behoefte aan een vernieuwing van de verpleeghuiszorg. LOC Waardevolle zorg ondersteunt de beweging *Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg*. In deze beweging is de aansluiting tussen onderwijs en zorg al langer een belangrijk thema. In dit kader zijn al verschillende activiteiten ondernomen, zoals ontmoetingen tussen onderwijs- en zorgorganisaties en werkbezoeken. Diverse zorgorganisaties zijn al dan niet samen met onderwijsorganisaties ook daadwerkelijk gestart met onderwijsvernieuwing. Er is nu behoefte aan een verdere verspreiding van deze vernieuwing. Namelijk verpleeghuizen en onderwijsorganisaties stimuleren en ondersteunen,

die met elkaar deze beoogde vernieuwing in het zorgonderwijs tot stand willen brengen. Die met elkaar willen leren en ontwikkelen. Dat kan alleen als onderwijs en zorg samen de maatschappelijke vraagstukken aanpakken. Daarin zit de kracht. Het is de enige manier om echte verandering te bewerkstelligen en ook te borgen.

De vier voorbeelden in deze publicatie laten zien hoe waardevol dit is. Wij hopen van harte dat deze voorbeelden leiden tot een bredere beweging waarbij verpleeghuizen en onderwijsorganisaties een netwerk vormen om het onderwijs te vernieuwen!

Namens de deelnemers in de beweging
Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg,



Marthijn Laterveer en Joep Bartholomeus
Coördinatoren LOC Waardevolle zorg
radicalevernieuwing@loc.nl

“Het begint met een visie op onderwijs, partnerschap en doorzettingsvermogen.”





Radical Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®
ActiVite, DSV|verzorgd leven en Topaz met mboRijnland en
Leidse Onderwijsinstellingen (LOI)

Zuid-Holland

Noord

“Je bent aan het innoveren
én uitvoeren tegelijk”

Drie vvt-aanbieders in de Leidse regio realiseren praktisch gestuurde scholing vanuit het gedachtegoed van *Radicale Vernieuwing - Waarde-vol onderwijs*[®]. Het is gericht op studenten van mbo en hbo, op doorstroming van medewerkers én op het aantrekken van zij-instromers.

Nee, vroeger was niet alles beter. Dat is niet de boodschap die Gerard Herbrink (directeur/bestuurder van DSV | Verzorgd Leven) wil afgeven als hij stelt dat de kern van verpleegkunde en verzorging in de loop der jaren vervreemd is van de context. 'Maar wat wel waar is', zegt hij, 'is dat bij de in-service opleidingen de betrokkenheid van de leerlingen en opleiders groot was, en dat met de komst van de grote onderwijsorganisaties medio jaren tachtig het onderwijs aan verpleegkundigen en verzorgenden steeds verder van de praktijk af is komen te staan.' Hetzelfde gevoel bestond duidelijk bij Lia de Jongh (bestuursvoorzitter Topaz) en Lita Berkhout (bestuursvoorzitter ActiVite). 'Wij zijn vol overtuiging gestart met de landelijke beweging *Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg: van regels naar relaties*, zegt De Jongh. Dan ga je ook kijken naar de opleidingen en we merkten dat de manier waarop die landelijk werden vormgegeven onvoldoende aansloot bij onze uitgangspunten, bij de manier waarop mensen leren en bij de veranderingen die zich in de ouderenzorg voltrekken. En een lange opleidingsduur van helpende naar bijvoorbeeld verpleegkundige sluit niet aan bij een arbeidsmarkt die onder druk staat.'

Berkhout: 'Als je merkt dat de zorgopleidingen niet kunnen meegaan in deze gedachtegang, dan zet je dat aan het denken. Er moest iets veranderen.' Voor alle drie was duidelijk dat bij radicale vernieuwing van de verpleeghuiszorg ook radicale vernieuwing van het zorgonderwijs hoorde en dat biedt Mieke Hollander van Zorg4effect met het verrijkte onderwijsconcept *Radicale Vernieuwing - Waarde-vol Onderwijs*[®].

Klein beginnen

Zo ontstond het idee om samen te gaan werken met Zorg4effect- bedenker en eigenaar van het onderwijsconcept en Eliens Advies. Het project *Radicale Vernieuwing - Waarde-vol Onderwijs*, met de drie bovengenoemde aanbieders en met Mbo Rijnland was geboren. 'Je moet zoiets klein beginnen', zegt projectmedewerker Aart Eliens. 'Toen we aan de teams uitlegden wat het project inhoudt, en dat het voor hen betekent dat ze een rol zouden krijgen als werkbegeleiders, was het enthousiasme groot. Toch zijn we met een beperkt aantal afdelingen begonnen, maar vanwege dat enthousiasme wel met wat meer dan we vooraf beoogden.'

Dat enthousiasme moest bij Wilma van Duijvenvoorde, teammanager bij Topaz, toch wel een beetje groeien. 'Ik was niet meteen enthousiast', zegt ze eerlijk. 'Mijn eerste idee was: waarom moet het nu weer anders, het gaat toch heel goed zoals we onze leerlingen opleiden? Maar nadat we de uitleg van Aart en Mieke hadden gekregen, begreep ik het beter. Wij hebben net zo met de arbeidsmarktproblematiek te maken als ActiVite en DSV | Verzorgd Leven. Wat ook hielp, is dat er subsidie voor kwam, en dat de studenten de eerste tien weken van hun opleiding bovenformatief zijn.'

Jade van Duijn, hoofd beroeps/praktijkvorming bij Topaz, begrijpt die afhankelijke terughoudendheid bij haar collega wel. 'Ik weet hoe moeilijk het is om bij onderwijs iets te veranderen in een leerplan', zegt ze. 'Om tot echte verandering te komen, heb je dan ook wel wat radicaals nodig.' Ada Hoogendoorn, docent verpleegkunde vanuit Mbo Rijnland, is het hiermee eens. 'Samenwerken is best lastig', erkent ze, 'zeker als het ook nog eens niet met één maar met drie zorgaanbieders is. En ook als die op één lijn zitten, wat gelukkig zeker het geval is, heb je als onderwijsaanbieder nog altijd te maken met het feit dat je een kwalificatiedossier moet waarmaken. Dat kun je niet zomaar loslaten.'

Radicaal anders kijken naar onderwijs

Regelmatig hoor of lees je over de kloof tussen wat een bewoner en zijn naasten nodig hebben en wat de zorg kan bieden. Procedures, systemen en structuren staan vaak in de weg. Het beroepsonderwijs stelt de student centraal, maar toch ervaren studenten vaak ook obstakels. Zij signaleren ook een kloof tussen de theorie en de praktijk. Het zorg en welzijnsonderwijs daadwerkelijk laten leiden door de ervaringen en wensen van de bewoner en zijn naasten kan de kloof tussen theorie en praktijk aanzienlijk dichten.

Samenwerken, loslaten en focus

Samen het onderwijs vorm geven betekent veel loslaten en over je schaduw heen stappen. Dit roept ook weerstand op. Het doet een beroep op de flexibiliteit van mensen. Niet iedereen kan daar direct in mee bewegen en het kan tot ongewenste situaties leiden. Duidelijkheid bieden en steeds opnieuw in gesprek gaan over de bedoeling van de veranderingen, kan tot begrip en samenwerking leiden.

Haar collega projectleider Frank Hermans vult aan: 'Zowel de docenten als de praktijk zijn bovendien gewend aan een bepaald stramien en moeten echt anders leren werken. Studenten gaan niet met een vaste opdracht de praktijk in en dat geeft wel eens onduidelijkheid. Je bent aan het innoveren én uitvoeren tegelijk. Dat maakt het voor studenten wel eens lastig om te weten of ze op de juiste weg zijn. Communicatie is dus een heel belangrijk thema.'

Pionieren

De eerste mbo-groep is in oktober 2018 van start gegaan, met BBL-studenten. 'Dat is wel een mooie keuze', zegt Hermans. 'Je kunt meteen de werkvloer op om dingen te veranderen. De studenten brengen al veel cases mee en daar nemen we uitgebreid de tijd voor.' En nu is het enthousiasme van Van Duijvenvoorde hiervoor er zeker. 'Het is mooi om een aandeel te kunnen leveren aan onderwijs in de praktijk', zegt ze. 'Je kunt meteen bespreken wat je in de praktijk tegenkomt. Als praktijkbegeleider kun je onderwerpen waar studenten tegenaan lopen – domotica, intimiteit, noem maar op – meteen in het onderwijsprogramma brengen.' Rianne de Mooij, locatiemanager bij DSV | Verzorgd Leven, herkent dit helemaal. 'Alle onderwerpen die voor ons in de praktijk belangrijk zijn, komen met de studenten aan de orde. Het is pionieren, dus fouten maken mag. De werkbegeleiding borgen in de praktijk bijvoorbeeld is nog een punt van aandacht. Maar dit wordt ook direct in het managementteam besproken.'

Gertrude Meerburg, opleidingsfunctionaris bij ActiVite, zegt te merken dat de onderwijsorganisaties door het project op een andere manier naar onderwijs gaan kijken. 'Het medisch model staat niet meer

voorop', zegt ze. 'De focus ligt veel meer op wat van waarde is in de laatste levensfase van de cliënt.' Beslist een waardevolle verandering, erkent ook Hoogendoorn. De nadruk in het onderwijs lag heel erg op technische vaardigheden. Natuurlijk moeten studenten nog steeds die vaardigheden aanleren, maar daarbij wordt nu vooral gekeken naar wat belangrijk is voor de cliënt. Het gaat er primair om hoe je de cliënt benadert en hoe je die aandacht geeft.' Iets wat ook voor enthousiasme bij de docenten zorgt, stelt Hermans. 'Ook zij zien dat hier de kern van het zorgvak wordt nagestreefd', zegt hij. 'Maar het zijn toch vooral de drie vvt-aanbieders die hierin het meest investeren. De praktijk zelf is de grootste initiatiefnemer in dit verhaal.'

Zelf leervragen formuleren

Iedereen die bij de drie vvt-aanbieders werkt, is werkbegeleider. 'Ook de gastvrouwen dus', zegt De Mooij. De werkbegeleiders worden getraind door de praktijkopleiders in de nieuwe manier van begeleiden. 'In het begin leidde dit wel tot vraagtekens. "Moet ik ook naar die cursus?" en "Kan ik dat wel?". Maar die weerstand was snel overwonnen.' Daarbij is het wel belangrijk dat één persoon eindverantwoordelijkheid draagt, vult Van Duijvenvoorde aan. 'Er moet één persoon zijn om opdrachten af te ronden en af te tekenen, hier heeft de praktijkopleider een belangrijke rol in', zegt ze. 'Dat geeft de studenten én de organisatie duidelijkheid.'

Eliens en Hollander hebben in de beginfase zelf de trainingen verzorgd. 'De rol van het team is in deze vorm van onderwijs heel cruciaal', vertelt hij. 'Ik merkte dat de trainingen beter aansloegen naarmate er in een team al meer ervaring was met de begeleiding van studenten. We hebben snel geleerd dat het belangrijk is het contact van de student met de cliënt goed voor te bereiden. Wanneer studenten niet goed functioneerden in de praktijk en op school kreeg dit direct veel aandacht.' Van Duijn vult aan: 'Deze vorm van onderwijs dwingt je als student om naar jezelf te kijken', zegt ze. 'Je moet jezelf de vraag stellen of dit echt is wat je wilt en waarom dan.'





Studenten krijgen meer de ruimte om in hun eigen tempo te werken, stelt Meerburg. ‘Het onderwijs is korter maar intensiever’, zegt ze. ‘En binnen één klas kan differentiatie in niveaus bestaan, want in één klas zitten studenten van de mbo-niveaus twee tot en met vier, plus doorstromers vanuit de eigen organisaties en zij-instromers. Het is mooi om te zien hoe groot bij die laatste groep het enthousiasme is om in de zorg te gaan werken. Ze kiezen daar echt heel bewust voor.’ Hermans vult aan: ‘Studenten moeten bovendien zelf hun leervragen formuleren. Dat vinden ze lastig en dat is ook begrijpelijk, het is anders dan wanneer ze vanuit school een leeropdracht krijgen aangereikt.’

Duidelijkheid verschaffen aan studenten

Bij deze verandering van het onderwijs verandert de gehele zorgorganisatie mee. Ook studenten die kiezen voor deze manier van opleiden moeten goed geïnformeerd worden over de andere manier van onderwijs, consequenties daarvan en over hun eigen rol. Voorlichting en het managen van verwachtingen zijn cruciaal.

En dit heeft ook gevolgen voor de zorgaanbieder, stelt Van Duijvenvoorde. ‘Je hebt de verantwoordelijkheid een goed leerklimaat aan te bieden’, zegt ze, ‘niet alleen als organisatie, maar ook als medewerkers op de afdeling. Heel mooi vind ik de ontwikkeling die je nu ziet bij de leervragen die de studenten nu stellen, daar komt echt meer verdieping in.’

Ook hbo

De samenwerking bleef niet beperkt tot Mbo Rijnland. In december 2018 tekenden de drie vvt-aanbieders een samenwerkingsovereenkomst met LOI Hogeschool voor het opleiden van hbo-v-studenten binnen de uitgangspunten van *Radicale vernieuwing - Waarde-Vol onderwijs*. ‘Als commerciële aanbieder van zorg zijn wij natuurlijk een vreemde eend in de bijt’, zegt Hanne Wiegman van LOI Zakelijk. ‘Maar aan de andere kant is het ook logisch, want aansluiten bij de klantvraag was voor ons altijd al het uitgangspunt. Voor ons was dit een prachtige kans om dichterbij het werkveld te komen. Natuurlijk maakt samenwerking met drie partijen

die allemaal eigen wensen hebben het wel eens lastig om één lijn te trekken, maar er zit een goede projectstructuur achter die ervoor zorgt dat het door alle lagen van de organisaties gedragen wordt.’

Een zo actieve samenwerking met onderwijsaanbieders is niet vanzelfsprekend makkelijk’, zegt Hermans. ‘Het is een complex proces omdat we teruggaan naar wat de kern van ouderenzorg is. En die is ingewikkeld, want dan heb je het over kernwaarden als mensvisie en kwaliteit van leven. Studenten medische kennis aanleren is veel gemakkelijker. Maar de stap die we nu zetten is met het oog op de hedendaagse complexiteit van de ouderenzorg wel nodig.’ Thessa Groen, beleidsmedewerker DSV | Verzorgd Leven vult aan: ‘Als je naar de huidige ouderenzorg en naar de huidige arbeidsmarkt kijkt, kun je niet anders dan mensen op hbo-niveau opleiden. De problematiek waarmee we nu geconfronteerd worden – met zaken als comorbiditeit of de rol van de familie bijvoorbeeld – zorgt ervoor dat niveau zes enorm belangrijk gaat worden en dat je dus ruimte moet bieden voor medewerkers om door te stromen.’ Meerburg: ‘Van het LOI verwachten we dat dit bij die doorstromers ook heel veel aandacht geeft aan het aspect communicatie binnen het werk. Voor hbo-v-ers onontbeerlijk, want die worden regievoerders en moeten dus met iedereen kunnen communiceren. Niet alleen binnen de verpleeghuizen, maar ook met de thuiszorg.’

Nieuwe weg

Alle geïnterviewden zijn het erover eens dat het project echt een nieuwe weg betekent, omdat het alle partijen uitdaagt om veel dichterbij de praktijk te komen en veel meer de diepte in te gaan. ‘De waarden en normen van het project komen in alle modules ter sprake’, zegt Wiegman. Eliens zegt: Ik ben er ook van overtuigd dat wat we hier nu doen relevantie heeft voor de hele ouderenzorg. We zijn graag bereid om onze kennis te delen. We weten immers dat de vraag naar ouderenzorg groeit en dat deze zorg steeds complexer wordt. Als je daarin iets kan bijdragen, is dat waardevol. En daarbij mogen we natuurlijk ook niet vergeten dat we het over publieke middelen hebben.’

Ook de bestuurders zijn deze mening toegedaan. ‘De vergrijzing en de arbeidsmarktproblematiek vragen om verbinding in plaats van concurrentie’, zegt De Jongh.

‘Deze beweging is langzaamaan weer aan het ontstaan en dat is een goede zaak.’ De weg die de betrokken partijen hebben gekozen, heeft in de regio dan ook niet veel discussie opgeleverd. ‘In tegendeel’, zegt Herbrink, ‘het heeft weerklank gevonden. We zien ook andere zorgaanbieders nu een soortgelijke route kiezen. Er is ook geen weg terug meer. Nu zijn er nog pilotafdelingen waar studenten volgens het gedachtegoed van *Radical vernieuwing - Waarde-vol onderwijs* worden opgeleid, naast afdelingen waar studenten volgens de reguliere wijze hun opleiding krijgen. Maar er komt natuurlijk een omslagmoment waarop we volledig volgens het nieuwe principe gaan opleiden.’

Zie ook www.waardevolonderwijs.nl



Cijfers

Hoeveel studenten stromen in de nieuwe, praktisch gestuurde aanpak in op mbo en hbo niveau?

102 studenten waarvan er 7 zijn uitgevallen (6.8%).

Oktober 2018 - mbo	52 (6 HZW; 34 VIG; 12 VP)
Februari 2019 - mbo	32 (2 HZW; 12 VIG; 18 VP)
Mei 2019 - hbo-bachelor Verpleegkunde	18 (7 zij-instroom en 11 doorstroom*)

*1 gestopt en 1 na 3 weken ingestroomd

Hoeveel zij-instromers en doorstromers zijn er?

Zij-instroom:	6 HZW	30 VIG	23 VP	7 hbo-bachelor
Doorstroom:	0 HZW	16 VIG	7 VP	11 bachelor

Afstudeerders en nieuwe groepen

De eerste 4 studenten HZW studeren 26 september 2019 af.

<i>Te starten</i>	
Oktober 2019 - mbo (planning)	62 studenten, overwegend VIG/VP
December 2019 - hbo-bachelor	14-16 doorstroom-studenten Verpleegkunde (planning)





ZuidOostZorg met Friesland College

Friesland

“Laat je niet tegenhouden door de obstakels die je verwacht dat op je pad zullen komen.”

Zorgorganisatie ZuidOostZorg en Friesland College zetten in 2012 de stap naar praktijk gestuurd opleiden. Een voor die tijd vooruitstrevende beslissing, waar externe partijen met de nodige scepsis naar keken. Daarin is inmiddels veel ten goede gekeerd, maar het onderwijssysteem blijft knellend.

We schrijven 2011. Anke Huizenga, voorzitter raad van bestuur van ZuidOostZorg, en Liesbeth Vos, voorzitter college van bestuur Friesland College, raken met elkaar in gesprek over de kloof tussen zorg en beroepsonderwijs. ‘We kregen allebei jeuk over het voortdurende gepraat daarover’, zegt Huizenga. ‘Ik wilde dat ZuidOostZorg een triple-A organisatie werd en dat wilde ik bereiken met studenten, om de gesloten cultuur van de verpleeghuiszorg te doorbreken.’ Vos, nu zelfstandig adviseur: ‘We zeiden tegen elkaar: laten we gewoon samen gaan bouwen. Studenten in een locatie zetten die ze spannend vinden en de docenten dáár laten begeleiden en kennis overdragen, ze uit hun comfort zone halen. Dan breng je onderwijs en praktijk bij elkaar, het daagt de studenten uit, maakt effectieve leerprocessen mogelijk en het verhoogt de zorgkwaliteit.’

Het kwam er echt van. In 2012 werd de eerste stap gezet met 26 beroeps opleidende leerweg (BOL) studenten. Zij ontvingen hun opleiding geheel in de praktijk, binnen ZuidOostZorg, op basis van het concept praktijk gestuurd leren. Gericht op de niveaus twee, drie en vier, met de nadruk op de laatste twee. Senior beleidsadviseur innovatie bij Friesland College Wim van Tol: ‘Die praktijkroute was toen in mbo-land nog ongebruikelijk. Er was vanuit de mbo-raad en de Onderwijsinspectie wel belangstelling, maar er waren wel vragen over de mogelijkheden binnen het mbo-bestel.’

Onderwijsstructuur opblazen

Voor Huizenga was snel duidelijk dat de praktijk gestuurde aanpak de route naar de toekomst was. ‘We hebben onze hele onderwijsstructuur opgeblazen’, zegt ze. ‘Voor mijn gevoel was dat de enig logische stap: we leveren immers zorg, geen onderwijs. Zo zijn we dus een echt leer-werkbedrijf geworden. Waarbij dat leren zich niet heeft beperkt tot de studenten van Friesland College die we in huis haalden. We hebben Friesland College gevraagd ook de begeleiding te geven aan de medewerkers, vrijwilligers,

mantelzorgers en zij-instromers. We wisten dat er een andere generatie ouderen aankwam met andere vragen. Dan moet je vernieuwend durven zijn en daarin speelt iedereen een rol die bij je organisatie betrokken is. Je moet je dan niet laten tegenhouden door de systemen en de gevestigde orde.’

‘Het systeem’ minder beknellend dan gedacht

Een vaak gehoorde opmerking is dat gewenste veranderingen in het onderwijs niet mogelijk zijn vanwege geldende wet- en regelgeving in het onderwijs. Of: het mag niet van de inspectie. Het is goed om te beseffen dat de wet- en regelgeving vaak uitsluitend over de grote lijnen gaan. Buiten de lijntjes kleuren kan vaker dan gedacht, loont en geeft vaak nieuwe bevlogenheid. Transparantie over hoe de verandering eruit ziet is daarbij uiteraard wel van belang. Zeg wat je doet en doe wat je zegt. Zowel naar de samenwerkende organisaties als naar de ministeries van OCW en VWS.

Een standpunt dat Vos helemaal deelt. ‘Je kunt wel vooraf commissies en werkgroepen inrichten om antwoorden te vinden op alle vragen die in zo’n proces op je afkomen, maar dan gebeurt er nooit wat. Je moet je niet laten tegenhouden door de obstakels die je verwacht dat op je pad zullen komen. Het is essentieel onder ogen te zien wat zich voordoet en dat adequaat op te lossen.’

Drie obstakels

Die obstakels waren er wel. Van Tol herinnert zich nog hoe Jet Bussemaker, toen minister van OC&W, er tijdens een werkbezoek expliciet naar vroeg. ‘Het waren er drie’, vertelt hij. ‘De onderwijsinspectie vond dat het onderwijs in de praktijkroute niet aansloot bij de urennorm voor het mbo-onderwijs. Ook de manier waarop wij wilden examineren – namelijk op de kern van het beroep – sloot niet aan bij de norm. En de inhoud van het kwalificatiedossier⁽¹⁾ begon achter te lopen ten opzichte van de vernieuwing die wij nastreefden. Kortom: het systeem was knellend. Maar OC&W zei: dit is de toekomst van het mbo dus dit moeten we faciliteren. Het heeft daarop ook volop ruimte gegeven aan het anders omgaan met de onderwijstijd en aan het samenspel van

docenten en praktijkbegeleiders in het onderwijs, op basis van kwaliteitscriteria die Friesland College en de Onderwijsinspectie samen hebben uitgewerkt. Effectieve leerprocessen zijn zo in het gesprek meer voorop komen te staan dan regels. Ook kwam er meer medewerking van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Toch blijft er een punt van kritiek. ‘Verandering van de kwalificatiedossiers niveau 3 en 4 gaat moeizaam en daaraan werkt het SBB niet heel erg mee’, zegt Van Tol. ‘Wel is nu na jaren van overleg een experimentregeling in het leven geroepen door het ministerie van OC&W om ervaring te kunnen opdoen met het geven van meer ruimte voor een regionale invulling van kwalificaties.’ Vos ergert zich aan de rol die niet alleen het SBB maar ook brancheorganisatie ActiZ hierin spelen. ‘Ze vinden dat ze het kwalificatiedossier niet kunnen loslaten, omdat ze dan geen zicht meer hebben op de vraag of studenten overal in het land hetzelfde leren’, zegt ze. ‘Daarmee is de vrije ruimte om tot onderwijsvernieuwing te komen enorm ingeperkt. Het blijft rommelen in de marge als het systeem niet mee kantelt. Als vernieuwing in een bestaand systeem wordt gedwongen, haal je de innovatiekracht eruit.’

meer leren als je het loslaat. Als we de boodschap kregen: ‘We laten het los, maar als de studenten na de opleiding hiaten hebben is het de verplichting van Friesland College om dat op te lossen’, zou ik dat vandaag nog met beide handen aangrijpen.’

Open en bloot

De docenten hebben moeten wennen aan het concept praktijkgericht leren. ‘Er was een groep die meteen enthousiast was’, zegt Van Tol. ‘Maar er waren ook docenten die bang waren hun vakkennis niet meer te kunnen overdragen of die geconfronteerd werden met het feit dat ze de praktijk van de verpleeghuiszorg al jarenlang niet meer van dichtbij hadden meegemaakt.’ Vos begrijpt dat sommige docenten de omslag als confronterend hebben ervaren. ‘In de klas zijn ze altijd de koning geweest’, zegt ze. ‘Bij praktijk gestuurd leren zitten ze open en bloot in de praktijksituatie te werken, en ook nog eens gericht op samenwerking met de praktijkbegeleiders en medewerkers vanuit het verpleeghuis. Ze moeten zich dus continu afvragen of wat ze doen wel werkt in relatie tot de doelstelling die je als opleidingsorganisatie en verpleeghuis met elkaar hebt afgesproken. Dit betekent dat je als docent sensitief moet blijven voor de dingen die je waarneemt en daarvoor ook verantwoordelijkheid moet nemen. Studenten die slecht begeleid worden, workshops die niet lopen, alles is zichtbaar.’

Ida van Marion, directeur zorg, service en welzijn bij Friesland College, vertelt: ‘De docenten moesten zich echt tot een andere context gaan verhouden. En we hebben op een bepaald moment de conclusie moeten trekken dat we in het sturen op dat proces te hard gegaan zijn. We hebben toen pas op de plaats gemaakt om hen ruimte te geven om mee te gaan in die ontwikkeling en in het inzicht dat je de beweging alleen samen met het veld kunt maken. Als je beiden de visie deelt op praktijk gestuurd opleiden dus. In het proces zijn we geen docenten kwijtgeraakt, maar we hebben wel docenten de ruimte gegeven om in het regulier onderwijs te blijven als ze echt niet mee wilden in de verandering.’

Teams meenemen

Niet alleen de docenten moesten wennen aan de nieuwe werkwijze, ook de werkbegeleiders bij ZuidOostZorg. ‘Je moet niet denken dat je dat als ROC even doet’, zegt Van Marion, ‘hier zit heel veel voorwerk in aan de zijde van het een VVT organisatie.’

Samenwerking op alle niveaus

Samenwerking met betrekking tot onderwijsvernieuwing vraagt betrokkenheid op alle niveaus. Niet alleen van de direct betrokken zorg- en onderwijsorganisaties. Maar vooral ook van de partijen daaromheen. Zij kunnen de juiste voorwaarden scheppen, of juist grote obstakels opwerpen.

Huizenga knikt en vult aan: ‘Als je vanuit de praktijk gaat leren weet je niet vooraf wat je als student gaat tegenkomen. Je gaat workshops volgen aan de hand van wat in de praktijk van de dag aan de orde is. Het kan dan gaan om een oudere die moet revalideren na een hersenbloeding, maar ook om iemand die na een val in de badkamer een nacht op de koude tegels heeft gelegen en daaraan doorligwonden heeft overgehouden.’ Maar wat is het probleem, vraagt Vos zich af. ‘Je kunt je wel afvragen of de studenten dan hun onderwijsdoelen halen’, zegt ze. ‘maar je kunt er ook juist op vertrouwen dat ze misschien juist wel



De weerstand daar zit vooral in de manier waarop deze mensen zelf zijn opgeleid en gewend zijn hun werk te doen voor de bewoners.’ Huizenga vult aan: ‘Ik ben wel zo eerlijk om toe te geven dat wij pas achteraf hebben bedacht hoe essentieel het is dat de nieuwe werkwijze landt in de teams en hoe je daar de begeleiding vormgeeft. We zijn ervan uitgegaan dat mensen het wel zouden begrijpen en zelf zouden oppakken. Daarvan hebben we nu geleerd dat we één boodschap voortdurend blijven uitdragen.’

Nienke Zweers, adviseur leren & ontwikkelen bij ZuidOostZorg, vult aan: ‘Dat is belangrijk, want leren is nooit af en de organisatie ontwikkelt zich ook. Bovendien heb je te maken met personeelsverloop.’ Toch heeft ZuidOostZorg ten opzichte van andere verpleeghuizen weinig vacatures. ‘We kunnen mensen goed vasthouden’, zegt Huizenga, ‘we bieden ze ook een horizontaal en een verticaal loopbaanperspectief. Samen met Friesland College en Erasmus Universiteit hebben we een opzet gemaakt om te komen tot mbo-leiderschap en -vakmanschap. We zien nu al hoe de medewerkers hun rol pakken om tot kwaliteitsverbetering te komen. Ze denken mee met ons als raad van bestuur en met die van Friesland College en komen daarbij met heel waardevolle voorstellen. En we organiseren ontbijtsessies met studenten, docenten, praktijkbegeleiders en locatiemanagers om praktijk gestuurd leren te evalueren. De kennis die we daar ophalen over hoe de samenwerking gaat, nemen we weer mee in ons overleg met Friesland College over hoe we verder moeten.’

En de studenten? ‘Die komen uit een schools systeem en worden nu ondergedompeld in de praktijk’, zegt Van Tol. ‘Dan heb je er natuurlijk toch altijd een paar tussen zitten die al in de eerste paar weken merken dat het niets voor hen is. Maar daar staat tegenover dat je toekomstig personeel opleidt op basis van de huidige uitgangspunten van de ouderenzorg. Zij blijven bovenformatief gedurende hun opleiding, wat ze ruimte geeft om zich te ontwikkelen. Maar gaandeweg nemen ze de teams natuurlijk wel meer werk uit handen zodat die meer tijd krijgen voor de bewoners. En die genieten ook van de aandacht die ze van de studenten krijgen.’ Bovendien, vult Huizenga aan, doen die studenten een beroep op hen. ‘Ze geven de ouderen de ruimte om er nog steeds toe te doen’, zegt ze. ‘er is echt sprake van wederkerigheid.’

Gedeelde visie essentiële voorwaarde

Toen bekend werd dat ZuidOostZorg en Friesland College voor praktijk gestuurd leren hadden gekozen, leidde dit tot zoveel belangstelling van andere ROC’s dat Friesland College die op een gegeven moment is gaan reguleren in daarvoor ontwikkelde, praktijk gestuurd vormgegeven, werkconferenties. Op de vraag of dit tot een olievlekwerking heeft geleid zegt Van Tol: ‘Er zijn wel ROC’s die onderdelen van het concept hebben overgenomen. Maar daarbij ontbreekt vaak de lading, waarbij de vorm “praktijk gestuurd” in de praktijk op zeer diverse wijze wordt ingevuld, zonder het onderliggend concept toe te passen. Het begint met een visie op onderwijs, partnerschap en doorzettingsvermogen. Het is voor een verpleeghuis ook gedoe om studenten en docenten in je huis te halen, het moet echt een gedeeld belang zijn. We zien ook verpleeghuizen die er geld voor vragen. Die vraag speelt een grotere rol naarmate je als ROC minder kunt betekenen voor de vernieuwing van het verpleeghuis. ZuidOostZorg heeft nooit om geld gevraagd. Er is echt een lerende omgeving ontstaan die beide partijen dient.’

Huizenga zegt zich te kunnen voorstellen dat de aanpak interessant is om na te volgen. Van Tol is daar toch terughoudend in. ‘Waar de mogelijkheden zich voordoen om het onderwijs naar de praktijk te brengen zullen we dat doen’, zegt hij. Van Marion vult aan: ‘In onze vastgoedontwikkeling zijn we daar op onderdelen al op voorgesorteerd. Maar de kansen pakken is iets anders dan deze werkwijze overal gaan toepassen. Wij zijn nu wel de school van het praktijk gestuurd leren, maar we zijn daarin afhankelijk van de partnerschappen die we in de zorgpraktijk kunnen opbouwen. Alleen als dat lukt, kom je tot een gezamenlijke visie en aanpak van praktijk gestuurd leren.’

(1) Het kwalificatiedossier beschrijft de eisen waaraan een student moet voldoen om zijn diploma te behalen. Elk dossier bevat een of meer kwalificaties en iedere kwalificatie leidt tot een diploma. Hoe beter de diploma-eisen aansluiten op de wensen van het bedrijfsleven, hoe groter de kans op een baan voor een beginnende beroepsbeoefenaar en hoe beter bedrijven hun vacatures kunnen vervullen. Alle kwalificatiedossiers samen, aangevuld met de keuzedelen, vormen de kwalificatiestructuur.

Cijfers

Hoeveel studenten stromen in de nieuwe, praktisch gestuurde aanpak in op mbo en hbo niveau?

Zie kolom 1.

Hoeveel uitval is er onder hen in het eerste jaar?

Zie kolom 2.

Opleiding	INstroom	UITval in 1e jaar
Mbo Dienstverlener niveau 2	6	4
Mbo verzorgende IG en Maatschappelijke, niveau 3	68	4
Mbo verpleegkundige niveau 4	82	3

Hoeveel zij-instromers zijn er?

Zie onderstaande tabel.

Maand	Gestart	Gestopt	Over
Februari 2018	21	11	10
September 2018	13	1	12
Februari 2019	10	0	10
TOTAAL			32







Zeeuwse Praktijkroute Ouderenzorg (Allévo, SVRZ, Ter Weel Goes, WVO Zorg en ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen met HZ University of Applied Sciences en ROC Scalda)

Zeeland

“In ons convenant hebben we samen de nieuwe koers voor de toekomst vastgelegd”

Om adequaat te kunnen inspelen op de snel veranderende ouderenzorg, wilden vijf vvt-aanbieders de omslag maken van klassikaal naar praktijkgericht onderwijs. Het ROC zag het belang hiervan in en ging akkoord. Een nieuw curriculum was snel ontwikkeld, en dit wordt nu als het nodig is proactief geëvalueerd om goed te blijven aansluiten bij de leervragen van de studenten.

De vraag aan ROC Scalda kwam van vijf vvt-aanbieders in Zeeland: hoe kunnen wij de stap zetten naar meer praktijkgericht onderwijs, waarbij de docenten hun kennis niet aanbieden via klassikaal onderwijs, maar vanuit de praktijksituatie in die organisaties? ‘Nu we die stap – inmiddels ruim anderhalf jaar geleden – daadwerkelijk hebben gezet, zie ik hoe belangrijk die vraag was’, zegt Monique van Urk. In het verleden stond zij bij Scalda voor de klas. Nu werkt ze nog steeds voor dat ROC maar doet ze dit vanuit WVO Zorg in Vlissingen, een van die vijf vvt-aanbieders. ‘Ik heb 35 jaar ervaring in dit werk en ik zie nu niet alleen hoe gebrekkig de aansluiting tussen theorie en praktijk was, maar ook hoe ik zelf een rol speelde om dit in stand te houden’, vertelt ze. ‘Als studenten tegen me zeiden “Ja maar in de praktijk gaat het heel anders”, antwoordde ik: “Ik wil dat jullie het theoretisch goed weten, want dan kun je in de praktijk bewust afwijken”. Achteraf begrijp ik dat dit niet het goede antwoord was. Die praktijk van de ouderenzorg verandert zó snel.’

Jongeren vinden en binden

Dat Van Urk nu haar werk doet binnen de muren van WVO Zorg, is het gevolg van een convenant dat Scalda sloot met die vijf vvt-organisaties: ZorgSaam Zeeuws-Vlaanderen, WVO Zorg, Ter Weel Goes, Allévo en SVRZ. Gezamenlijk spraken ze af de combi BOL-opleiding VG/MMZ niveau 3 niet meer klassikaal maar in de verpleeghuizen aan te bieden. ‘Wat ook een rol speelde in de beslissing om met deze aanpak te gaan werken was de arbeidsmarktproblematiek in onze provincie’, vertelt Hans van der Linde, bedrijfsopleider in het Ardz ziekenhuis en ook werkzaam binnen sTimul, onderdeel van ZorgSaam, om studenten en medewerkers te laten ervaren hoe het is om cliënt in de ouderenzorg te zijn (waarover verderop meer). ‘We hebben twee problemen in deze provincie: het aantal ouderen groeit hard en steeds meer jongeren trekken weg naar het westen. We moesten dus iets doen om jongeren

te interesseren voor de ouderenzorg, ook jongeren die na de middelbare school geen vervolgopleiding wilden doen. Daarvoor wilden we niet alleen een praktijkgerichte opleiding bieden, maar bovendien een naar verhouding hogere stagevergoeding en een baangarantie. Die stagebeloning is bovendien gerelateerd aan de prestatie die een student levert.’

Samen het probleem oplossen

De samenwerking tussen Scalda en de vijf vvt-aanbieders bestaat al jarenlang. Al sinds 21 jaar is sprake van een stage-coördinatiepunt dat zorgt voor een eerlijke verdeling van stageplaatsen. ‘Dat vormde een goede basis voor de samenwerking’, vertelt Monica Roose. Zij is directeur-bestuurder van Viazorg, opgericht door de Zeeuwse zorg- en welzijnsorganisaties om de instroom en doorstroom en het behoud van personeel in die sectoren te bevorderen. Toch is de samenwerking waarover ze het heeft, niet altijd vanzelfsprekend geweest. Ze vertelt: ‘De vvt-aanbieders hadden in het verleden een beetje de neiging om te zeggen: “Scalda moet gewoon doen wat wij zeggen”. Tijdens een bijeenkomst drie jaar geleden, bedoeld om voor te sorteren op een toekomst met personeelstekorten in de zorg, heeft Scalda de ruimte genomen om weerwoord te geven. Het heeft toen uitgelegd aan welke regels onderwijsorganisaties gebonden zijn en heeft ook het toenemende leerlingentekort onder de aandacht gebracht. Dat leidde tot wederzijds begrip en tot het besef dat we samen een probleem op te lossen hadden. Nu hebben we een adviesraad waarin bestuurders van alle betrokken partijen bespreken wat nodig is om de toekomst op een succesvolle manier vorm te geven. Ook het convenant heeft geholpen om tot commitment voor de langere termijn te komen. Als de scholen bereid zijn om de opleidingen meer naar de praktijk te brengen, kunnen de vvt-aanbieders niet over twee jaar zeggen dat ze er weer mee willen stoppen. We hebben met dat convenant echt samen de nieuwe koers voor de toekomst vastgelegd.’

De schaarste verdelen

Dit betekent nog niet dat alle thema’s die met deze ontwikkeling samenhangen al tot achter de komma zijn uitgewerkt. ‘Het punt van de huisvesting bijvoorbeeld moet nog worden aangepakt’, zegt Roose. ‘Scalda biedt ook nog steeds klassikaal onderwijs, maar verplaatsing van een deel van de scholing naar de praktijksituatie heeft wel

gevolgen voor de vastgoedportefeuille van een school. Aan de andere kant stelt een vvt-aanbieder lesruimte beschikbaar en die stelt aan de school de vraag of die daarvoor huur wil betalen.

Gevolgen voor het vastgoed

Voor deze vernieuwing moeten zorgorganisaties onderwijsruimten creëren, terwijl de ROC's een overschot aan ruimte zien ontstaan.

En dan is er nog de vraag of de ziekenhuizen geen personeel wegtrekken van de verpleeghuizen. 'ZorgSaam biedt zowel ziekenhuiszorg als verpleeghuiszorg', zegt Van der Linde, 'dus daar wordt in samenhang naar de personeelsproblematiek gekeken. Met het Admiraal De Ruyter Ziekenhuis worden wel gesprekken gevoerd over een regiovisie, maar die is nog niet tot stand gekomen. Maar nog veel lastiger is het probleem van het grote aantal leerlingen dat na de opleiding wil doorstromen naar een hoger niveau dan verzorgende-IG.' Roose vult aan: 'Wat we proberen te bereiken is dat we elkaar als zorgaanbieders niet beconcurreren. Gelukkig zien we nog niet de situatie waarin de ene partij hogere salarissen biedt dan de andere. Maar geen enkele aanbieder kan studenten tegenhouden om een bepaalde keuze te maken, ze bepalen tenslotte zelf waar ze de meest interessante toekomst zien voor zichzelf. We zijn op werkbezoek geweest bij ZuidOostZorg in Drachten, om te kijken hoe ze daar omgaan met praktijkgericht onderwijs. Zij zijn intussen weer een stap verder gegaan door onderzoek te doen naar functiedifferentiatie. In Zeeland zijn we daarop ingesprongen met een project over rolduidelijkheid. Iets waarvoor we met

Transparantie en coalitievorming

Wees transparant en zoek coalitiepartners. Netwerken en kennisdelen zijn voorwaarden om de vernieuwing te laten slagen. Dat kan niemand op zichzelf, alleen samen met anderen. Van belang is dat iedereen open naar elkaar is over de verwachtingen en belangen.

deelname van elf vvt-aanbieders in de provincie onderzoek zijn gestart, in samenwerking met Erasmus Universiteit. In dit kader kijken we naar wat iedereen doet binnen de organisatie en hoe we de schaarste zo goed mogelijk kunnen verdelen. Het besluit ligt natuurlijk bij iedere individuele bestuurder, maar iedereen is doordrongen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid die we hierin hebben.'

Student heeft verantwoordelijkheid gekregen

Gevraagd naar wat nu de grootste verandering is in het opleiden, zegt Van Urk: 'Daar zou ik wel een hele dag over kunnen praten. Maar de belangrijkste verandering vind ik toch wel dat de student zich nu verantwoordelijk voelt voor zijn eigen leerproces. Ook voelt de praktijk zich nu veel meer verantwoordelijk voor het opleiden van studenten, het is echt een samenwerking tussen beide partijen. De student kan zelf aangeven of hij voldoende heeft geleerd op een afdeling en dus toe is aan een volgende stap, de opleiding is dus ook flexibeler. En de verandering voor mijzelf is dat ik geen vakdocent meer ben maar veel meer een coach en begeleider voor de studenten.' Niet alle docenten staan hiervoor open. 'Ik heb ook collega's die zeggen: laat mij maar lekker voor de klas staan', zegt Van Urk. 'Een paar docenten zijn terug gegaan naar het regulier onderwijs. Dat kon ook, want de school is er nog. Hoewel de nu gekozen aanpak zeker de route naar de toekomst is, moeten we hier wel ruimte voor blijven bieden. Praktijkleren is ook niet voor alle studenten de meest geschikte vorm van opleiden. Er zijn ook studenten die moeten groeien in zelfstandigheid. Ook die willen we na hun opleiding graag hebben voor de ouderenzorg.'

En voor de werkbegeleiders? 'Die begeleiden in de oude situatie de studenten ook al tijdens hun stages', zegt ze. 'Dat is dus niet nieuw, maar het is wel degelijk anders geworden. Het is niet meer: wij zeggen wat je moet doen, maar: zeg maar wat je nodig hebt om te kunnen leren. Het personeel is echt meegenomen in de verandering, en bleek daarvoor ook heel erg open te staan. Door elke paar maanden leermiddagen met de praktijkbegeleiders te organiseren, houden we de vinger aan de pols.'

Geleidelijk traject

In het eerste jaar zijn via de Beroeps Opleidende Leerweg 56 studenten van niveau 3 gestart, van wie er 29 overgebleven zijn. 'Studenten die merken dat ze het niets vinden



vallen nu niet meer na de eerste of tweede stage af, maar al heel kort na de start’, zegt Roose. ‘We zijn voorlichtingsdagen gaan organiseren om duidelijkheid te bieden over wat we van ze verwachten.’ Van Urk vult aan: ‘We luisteren goed naar de studenten. We hadden een mooi curriculum opgesteld voor het praktijkgericht leren, maar kwamen er na een paar weken al achter dat we nog steeds schoolje aan het spelen waren. Dat vonden de studenten ook. We passen het curriculum dus steeds aan. We hebben een ontwikkelgroep, waarin mensen van Scalda en vanuit de praktijk zitten, en die komt wekelijks bij elkaar.’

Veranderend docentschap vraagt extra aandacht

Het initiatief van de vier samenwerkingsverbanden in deze publicatie is in alle gevallen voortgekomen uit de wens van de zorgorganisatie om toekomstbestendig op te leiden en de cliënt en zijn naasten centraal te stellen. En om zorgtechnologie en ict in het onderwijs te borgen. Dit vraagt niet alleen een andere manier van werken voor de zorgprofessionals en studenten, maar bovenal een andere manier van docentschap. Dat gaat niet vanzelf en vraagt extra aandacht. Betrek de docenten vanaf het begin bij het hele proces.

September 2019 starten de eerste niveau 4 studenten. Roose zegt te verwachten dat de uitval in het tweede jaar wat lager zal zijn. ‘We moeten kijken hoe het zich ontwikkelt’, zegt ze. ‘Scalda is groot genoeg om dit voor de komende paar jaar naast het regulier onderwijs te laten bestaan, het moet een geleidelijk traject zijn. Maar we moeten natuurlijk wel een businesscase ontwikkelen die aantoont dat de nu gekozen aanpak toekomstbestendig is. Daarin moeten we ook de winst meenemen van het feit dat de student die uit de opleiding komt de afdeling al kent en al in staat is om zelfstandig te werken.’ Van Urk: ‘Wel lig ik soms wakker van de vraag of we het straks ook zonder subsidie redden. Het zou heel erg zijn als we dit om financiële redenen moesten staken.’

Leertraject en simulatie

Ondertussen is alweer sprake van twee nieuwe ontwikkelingen die in dit kader beslist de moeite

waard zijn om te vermelden. De eerste is dat de start is gemaakt met de ontwikkeling van een leertraject met HZ University of Applied Sciences. Van Urk: ‘Hierin brengen we studenten verzorging niveau 3, verpleegkunde niveau 6 en studenten engineering bij elkaar. Een spannend traject waarin we hen samen op basis van een vraag van een cliënt tot een technologische oplossing voor die cliënt proberen te laten komen. We waren aanvankelijk bang dat de studenten verzorging ondergesneeuwd zouden raken, maar dat is dus niet het geval. De studenten engineering hebben nog nooit een cliënt in de ouderenzorg met een concrete hulpvraag gezien. Op deze manier hopen we hen te interesseren voor de zorg, en we hopen de studenten verpleegkunde vanuit een breder perspectief naar die zorg te laten kijken om tot oplossingen te komen die ze anders niet zouden bedenken. In de startfase is alleen WVO Zorg hierbij betrokken, maar het is de bedoeling dit uit te breiden.’

De tweede interessante ontwikkeling is de opzet van een zorg-ethisch laboratorium. ‘Hierin laten we professionals en studenten in de huid van ouderen kruipen, om beiden te laten ervaren hoe het leven van een oudere daadwerkelijk is’, legt Van der Linde uit. ‘De ene helft neemt daarin de rol aan van de verzorgende, de andere die van de zorgvrager. We noemen dit daarom sTimul, een combinatie van stimuleren en simuleren. De studenten engineering die Monique zojuist noemde hebben we dit ook aangeboden, om hen aan de start van hun leertraject met de verpleegkundigen te laten kennismaken met wat ouderenzorg is. Alle studenten hebben de rol van zorgvrager én van zorgontvanger aangenomen. De engineering studenten kregen respect voor het harde en toch wel ingewikkelde werk in de zorg. En de zorgstudenten vonden het leerzaam om in de rol van zorgvrager te kruipen. Ze snapten het gedrag van de zorgvrager daardoor beter en werden zich meer bewust van het effect van hun handelen.’

Van der Linde heeft een mooi voorbeeld van wat deze aanpak kan opleveren. Hij vertelt: ‘Een student begeleidde een simulant naar diens kamer en zei: “Wat een mooie kamer”. Maar de simulant realiseerde zich dat wonen in een verpleeghuiskamer eigenlijk helemaal niet is wat mensen aan het einde van hun leven willen, maar dat ze het in contact met cliënten gewend is om zoiets te zeggen. Dat is ze daarna anders gaan doen.’

Cijfers

Hoeveel studenten stromen in de nieuwe, praktisch gestuurde aanpak in op mbo en hbo niveau?

Studenten kunnen alleen instromen op Mbo-niveau.

Hbo-studenten volgen de Leergemeenschap binnen het curriculum van de hbo-verpleegkundige of engineering studie. In september 2017 zijn 46 studenten mbo VIC/MMZ begonnen, in september 2018 36.

Hoeveel uitval is er onder hen in het eerste jaar?

De overgebleven 29 gaan naar verwachting allemaal het diploma halen.

Hoeveel zij-instromers zijn er?

15 zij-instromers.

En hoe hoog is onder hen het aantal uitvallers in het eerste jaar?

4 uitvallers (waarvan 1 nog wel werkzaam in de zorg).







Samen leren in de wijk
Kruisvereniging Brabant, Surplus, Thuiszorg DAT en TWB Thuiszorg met Aandacht met STOC

West-Brabant

“De mens is
weer het vertrekpunt”

Wie in de ouderenzorg wil werken, moet niet worden opgeleid om in een zorgsysteem te passen maar om aan te sluiten bij de wensen en behoeften van de mensen om wie het gaat. Vanuit die basisgedachte nam Surplus in Breda afscheid van het ROC – dat niet in staat bleek om het onderwijs conform dit uitgangspunt vorm te geven – om de mbo-opleiding in eigen hand te nemen. Het werd de start van de omslag naar een heel nieuwe leercultuur.

We schrijven 2008. “Ik wil de wijkzuster terug” verzucht de oude dame in West-Brabant die in korte tijd maar liefst 33 zorgverleners aan haar bed heeft gehad. De Regionale Kruisvereniging West-Brabant – waarvan een op de drie West-Brabanters lid is – geeft gehoor aan haar oproep en komt met het initiatief *Wijkzuster terug* (youtu.be/5IO_SQE5nic). Vanuit de historie binnen de vereniging heeft de wijkzuster nog altijd een goede naam. De vereniging ontwikkelt vervolgens een keurmerk waarmee wordt getoetst of de wijkzuster en de samenwerkingspartners voldoen aan de criteria voor vraag gestuurde zorg. Surplus – een regionale organisatie voor zorg, welzijn en wonen – krijgt als eerste organisatie dit keurmerk. De kruisvereniging vraagt ook van het ministerie van VWS, huisartsen, zorgverzekeraars, gemeenten en bestuurders om vanuit de vraag van de klant te werken. En ook van het onderwijs.

De leefwereld dominant

Vooraf dat laatste is niet zonder gevolgen gebleven. ‘We kwamen erachter dat het onderwijs anders vormgegeven moest worden als we echt tot persoonsgerichte zorg wilden komen’, zegt Anton van Mansum, bestuursvoorzitter van Surplus.

‘De studenten van de mbo-opleiding die bij Surplus kwamen, zaten al helemaal in een stramien.’ En dat stramien sluit niet aan bij wat persoonsgerichte zorg is, vult Henk van Tilborg van Kruisvereniging West-Brabant aan. ‘Wat je als uitgangspunt moet gebruiken, zijn de individuele verhalen van de studenten die er bewust voor kiezen om voor ouderen te werken’, zegt hij. ‘De leefwereld dominant maken in plaats van de systeemwereld dus.’

Van Tilborg herinnert zich nog goed hoe snel het ministerie van VWS bij de kruisvereniging op de stoep stond toen die de eerste wijkzusters aan het werk zette. ‘Ze vonden het een charmant idee’, zegt hij. ‘En toen de Zichtbare schakel-gelden kwamen, kregen we de ruimte om de aanpak verder te ontwikkelen.’ Niet dat iedereen daar meteen van gecharmeerd was trouwens, want vooral de wijkverpleegkundigen vonden wijkzuster maar een achterhaalde term. ‘Maar in het dorp begrepen ze het wel’, zegt Van Tilborg. ‘En ook Surplus omarmde het idee.’ Net als de kruisvereniging kreeg ook Surplus Haags bezoek. ‘Het speelde zich af in de tijd van het gedachtegoed van de participatiemaatschappij’, legt Van Mansum uit, ‘daar sloot het mooi bij aan. Ook onze primaire zorgverzekeraar, CZ, zei: dit moeten we steunen.’

Leren van elkaar

Maar zoals gezegd, op het punt van onderwijs ging het wringen. ‘Het onderwijs is traditioneel heel verticaal van opzet’, zegt Van Mansum, ‘je moet het juist horizontaal organiseren, zorgen dat iedereen kan leren van elkaar.’ Maar daarvoor was in de bestaande onderwijsstructuur geen ruimte, verduidelijkt adviseur leren en ontwikkelen Lian O’Brien. ‘Het onderwijsprogramma stond voorop’, zegt ze, ‘niet de praktijk van de zorg. Als praktijkbegeleider werd je de brug tussen het werkveld en het onderwijs, waarmee je op afstand van de studenten kwam te staan.’ Docent en leermeester Joke Voermans kwam tot dezelfde conclusie. ‘Ik keek een jaar of acht geleden in de spiegel en dacht: wat doe ik die studenten aan’, zegt ze. ‘De opleiding is echt een keurslijf. Toen ik me dat realiseerde, zei ik tegen mijn leidinggevende dat we naar mijn mening aan een dood paard aan het trekken waren. Het mooie aan het onderwijsvak is nu juist om met studenten op pad te gaan en ze de ruimte te geven om zich te ontwikkelen in waar ze goed in zijn.’

Elkaar versterkende visies op onderwijs en zorg

Zorgorganisaties hebben veelal een uitgesproken visie op zorg en welzijn. Het onderwijs heeft dat ook. Door wezenlijke kennis van elkaars visie te nemen en een gezamenlijke visie te ontwikkelen zet je een stap in de samenwerking.

Afscheid durven nemen

Vaak hebben zorgorganisaties jarenlange samenwerkingen met onderwijsorganisaties. Relaties zijn gelegd en die maken verandering soms lastig. Ook als dat nodig blijkt om beter onderwijs en betere zorg te bieden. Afscheid nemen en los komen van de traditionele samenwerkingsverbanden is nodig om tot wezenlijke verandering te kunnen komen.

Surplus kwam tot de radicale beslissing de samenwerking met het ROC te beëindigen. Vanuit het ministerie ervoer het geen druk om op zijn schreden terug te keren, stelt Van Mansum. ‘Er was een enorme mismatch tussen het curriculum en de snel veranderende zorgvraag in de laatste levensfase. Dat kun je het onderwijs niet kwalijk nemen, want die zorgvraag is echt heel snel veranderd, maar we zijn er als zorgaanbieder wel wanhopig van geworden. Vandaar dat we op een gegeven moment hebben gezegd: tot hier en niet verder, dit moeten we anders gaan organiseren.’

Surplus heeft zich voor wat het de CIO’s noemt – collega’s in opleiding – verbonden aan STOC, het trainings- en opleidingscentrum dat al sinds 1996 in de sector zorg en welzijn actief is. Ook Voermans is nu aan STOC verbonden. ‘Van STOC hebben we de indruk dat het ons wél begrijpt’, zegt O’Brien. ‘We maken zoveel mogelijk gebruik van onze eigen kennis en STOC faciliteert ons daarin om tot een landelijk erkend diploma te komen voor onze CIO’s. Aan de uitgangspunten van het mbo-onderwijs, namelijk de kwalificatiedossiers en de eindtermen, tornen we niet.’

De docent van STOC is altijd op de werkplek aanwezig en kan dus beoordelen of de kennis van de CIO toereikend is. Maar die kennis kan van iedereen komen. Om één voorbeeld te noemen: studenten niveau vier moeten de Engelse taal beheersen. Surplus heeft een cliënt die veertig jaar als docent Engels heeft gewerkt. ‘Die is tot onderdeel van het onderwijs gemaakt’, vertelt Simone Bos, verpleegkundige in opleiding. ‘In de dagelijkse verzorging was ik hem natuurlijk ook gewoon, maar dat is dan op dat moment feitelijk niet waar het om gaat voor ons. Ik leer van hem

Engels en door zijn kennis op mij over te dragen blijft hij maatschappelijk van betekenis.’

Het onderwijs is dus veel persoonlijker geworden. O’Brien: ‘Wie nu een opleiding start, gaat eerst de mensen ontmoeten die hij in de praktijk tegenkomt. De eerste zes weken staan vol met ontmoetingen met collega’s, cliënten, coaches en medestudenten. Dan kijken we verder. Bespreek eens met je collega van welke twee cliënten je het meest kunt leren. Breng van die cliënten in kaart wat voorheen hun leefwereld was, schets hun biografie, en neem daarin ook de noodzakelijke medische en verpleegkundige aspecten mee. Op basis daarvan bepaal je wat je leervragen zijn en daarmee ga je samen met je coach aan de slag. Je wordt dus regisseur van je eigen leertraject. En daarbij kun je kiezen uit de vijftien werkplaatsen in de regio die zijn aangesloten bij de coöperatie die we als aanbieders hier in de regio met elkaar hebben gevormd.’

Lucy de Keijzer, verzorgende in opleiding bij Thuiszorg West-Brabant legt uit: ‘Je opent je lesrooster en ziet dat ergens in de regio bijvoorbeeld het onderwerp intimiteit centraal staat. Daar kun je dan naartoe als je daar op dat moment meer over wilt weten. Ik werk zestien uur, waarvan vier op het niveau dat ik wil bereiken en naar zo’n werkplaats ga ik dan in mijn vrije tijd. Daar ben ik gemotiveerd voor omdat ik er heel erg blij van word.’ Frans Fakkers van Kruisvereniging West-Brabant vult aan: ‘Dat is precies wat in de ouderenzorg van nu belangrijk is. In de relatie tussen student en coach groeien beiden. Het zijn de systemen in de zorg die mensen kapot maken.’

Meer waardering

Hoezeer die mensen hun plek in de zorg kunnen terugvinden als de leefwereld weer voorop komt te staan, illustreren de verhalen van Bos en De Keijzer. De laatste vertelt: ‘In 2015 ben ik met de bezuinigingen op straat komen te staan. Mijn opleiding had ik in 1986 afgerond, in een tijd dus waarin de zorg nog heel anders werd ingevuld dan nu. Ik dacht: wie wil mij nog hebben? Ik kwam thuis te zitten, maar omdat ik het contact met mensen miste, vooral ouderen, ben ik huishoudelijk werk gaan doen. Daarvan bloeide ik op en werd ik ook voor het thuisfront weer leuk. Vanuit Thuiszorg West-Brabant kwam de vraag of ik interesse had in de opleiding tot verzorgende. “VIG’er niveau drie moet jij beslist kunnen” kreeg ik te horen.



En zo is het ook gegaan. Ik ben aan de kant gezet en toch weer teruggekomen. Nu merk je dat er nog meer aandacht komt voor mensen die werkzaam zijn in de zorg, en er komt meer geld. Meer waardering dus.’ Bos springt hierop in: ‘De mens komt weer meer in beeld. In het nieuwe leren is er weer aandacht voor. Je maakt een opdracht en die gaat over een mevrouw Jansen, maar daarbij gaat het nu ook over de vraag wie die mevrouw Jansen is. De mens is weer het vertrekpunt, ik begrijp het gebruik van het woord “radicaal” in relatie tot het nieuwe leren dan ook heel goed. Als werkbegeleider heb ik toen lang geroepen: “Gooi nou eens de systemen overboord”, ook tegen studenten. Eindelijk gebeurt dat nu.’

En dat heeft effect, merkt Voermans. ‘Het maakt bij alle CIO’s een energie los die we op geen enkele manier willen beteugelen. Je moet de passie terugkrijgen bij de mensen en dat is precies wat we nu zien gebeuren. Mensen werken weer vanuit een overtuiging, en als dat gezien wordt krijgt het vleugels.’ O’Brien vult aan: ‘Het werkt ook voor mij als praktijkbegeleider, ik zie de studenten weer. Mijn werkplezier is enorm toegenomen.’

Leercultuur voor iedereen

Met de nu gekozen opzet is geen eindstation bereikt. Voermans: ‘De aanpak is nu gericht op de mbo’ers niveau 2, 3 of 4. CIO’s kunnen zowel nieuwe studenten zijn als mensen die al jaren werkervaring hebben en nu naar een hoger niveau willen groeien. We leiden nog niet op voor hbo, maar voeren wel al gesprekken daarover. Uiteindelijk streven we een leercultuur na voor iedereen die hier werkt. Ook de catering, ook degenen die verantwoordelijk zijn voor de groenvoorziening. Iedereen moet doordrongen zijn van de nieuwe visie op de oudere mens.’ Het gaat inderdaad over iedereen, erkent Van Mansum: ‘Niet alleen de nieuwkomers, ook de mensen die hier al twintig jaar werken, de vrijwilligers en de mantelzorgers.’ Daarmee

De koektrommel

Bij Surplus staat de koektrommel symbool voor samen leren in de wijk en voor huiselijkheid. Docent en leermeester Joke Voermans: ‘We gaan in ons werk en dus ook in het onderwijs aan de studenten uit van de leefwereld bij onze cliënten. Die koektrommel komt altijd op tafel waar zij bij elkaar komen, dat geeft een huiskamergevoel.’ En het werkt. Waar in het begin Voermans nog zelf voor de koekjes zorgde, zijn het inmiddels de studenten zelf die ervoor zorgen dat de trommel altijd gevuld is. ‘Cliënten pakken die trommel er nu zelf ook gewoon bij als ze ergens gaan zitten’, zegt ze. ‘Dat is ook prima natuurlijk, het is voor iedereen en bij thee met een koekje ontstaan de leukste gesprekken.’ Nieuw is het idee om de deksels van koektrommels te laten bedrukken met de beeltenis van de wijkzuster, die de organisatie als mascotte gebruikt. Voermans heeft in de lokale kringloopwinkel al vijftien van die mooie ouderwetse koektrommels weten te vinden.

ontstaan ook nieuwe functies, want voor oudere medewerkers voor wie de zorg te zwaar wordt, wordt gekeken of ze een rol kunnen spelen als coach.

Het blijft niet zonder gevolgen, erkent Van Mansum. Het regulier onderwijs zoals dat door een ROC of hogeschool wordt geboden, kent een Rijksbesteding. STOC is een particuliere onderwijsaanbieder, wat betekent dat de kosten van de opleiding voor rekening van de zorgorganisatie komen. ‘Financieel is het krap natuurlijk. Vanuit het ministerie van OC&W krijgen geen geld, maar met de sectormiddelen die vanwege de arbeidskrachte beschikbaar zijn gesteld redden we het gelukkig. Door de samenwerking met STOC werken we nu efficiënter en daarmee ook tegen lagere kosten. Afgezien hiervan zijn de interne gevolgen heel groot. Het is niet zomaar een andere manier van werken, het is echt een andere manier van je organisatie inrichten. Dat schuurt natuurlijk, want er zijn beslist ook medewerkers die dat lastig vinden. Maar als je dat niet laat gebeuren, ben je niet bezig met een fundamentele verandering.’ Hij reageert gelaten op het besef dat hij hiermee als bestuurder niet meer *in control* is op de manier waarop hij dat van oudsher als bestuurder gewend was. ‘Dat hoeft hij ook niet te zijn’, zegt Fakkers. ‘Hij krijgt voeding van onderop over wat nodig is.’ Van Mansum zelf vult aan: ‘Ook ik moet onderdeel worden van de leefwereld, om te weten of wat daar gebeurt goed is.’

Duurzame financiering

Om de vernieuwing in het zorgonderwijs duurzaam te borgen, lijkt het noodzakelijk verder te kijken naar het ombuigen van financiële stromen. De norm is immers nog het traditionele onderwijs en de daarbij behorende financiering.

Cijfers

Hoeveel studenten stromen in de nieuwe, praktisch gestuurde aanpak in op mbo en hbo niveau?

Er zijn nu zo'n 250 CIO's binnen de 8 leergemeenschappen bezig met de opleiding. Dit is een mix van nieuwe medewerkers, doorstromers en zij-instromers.

Dit zijn allemaal CIO's op mbo-niveau 2, 3 of 4. Het Samen Leren in de Wijk biedt nog geen mogelijkheid op hbo-niveau.

Er zijn 97 externe kandidaten, waarvan 54 zonder zorgachtergrond (dus zij-instroom).

Hoeveel zij-instromers zijn er?

54 zij-instromers.

Gezien studenten bij Surplus pas in oktober zijn gestart, is het nog te vroeg om iets te kunnen zeggen over uitval.

Anton van Mansum,
bestuursvoorzitter Surplus

'De uitstroom in de verpleeghuiszorg is enorm hoog, vooral onder millennials. De ActiZ-cijfers bevestigen dat ook. Millennials geven een andere invulling aan de rol van werk in hun leven dan de jongeren van twintig jaar geleden. Ze passen goed in start-ups maar minder in traditioneel georganiseerde instellingen. Binnen *Samen leren in de wijk* geven ze heel directe feedback. Alle dagelijks voorkomende zorgtaken samen oppakken met de cliënt, dit is waar ze geïnteresseerd in zijn. Ze willen niet horen; "Nee dat is werk dat bij een andere functie hoort". Daarop aansluiten helpt je om je organisatie interessant te houden voor deze jonge mensen. Als dat niet lukt, en de uitstroom van de babyboomers gaat door zoals we die nu zien en voor de komende paar jaar verwachten, dan hebben we echt een structureel probleem.'





Rode draden

Wie de vier voorbeelden van *Radical vernieuwing in zorgonderwijs* in deze publicatie leest, ziet vier unieke verhalen die onder de streep tóch veel overeenkomsten vertonen. In alle gevallen gaat het om mensen die het lef hebben gehad om het anders te doen, en de consequenties daarvan compromisloos te aanvaarden.

In onze huidige samenleving zijn de maatschappelijke behoeften anders dan ze in eerdere decennia waren. Vroeger stond vooral de collectiviteit centraal: iedereen kreeg hetzelfde. We hechten er nu steeds meer aan dat ieder individu zich mag ontplooien. Omdat iedere mens anders is, is afstemming op het individu steeds belangrijker. Dat betekent een omslag in de zorg en in het onderwijs.


De zorgorganisaties die de beweging *Radical vernieuwing verpleeghuiszorg* vormen, zijn druk bezig om deze omslag te maken. Zorg gaat om de eerste plaats om mensen. Om de mensen die zorg nodig hebben, hun naasten, de zorgverleners. Om hun waarden, om wat voor hen van betekenis is en waarop zij aangesproken willen worden, om wat hen gelukkig maakt. De zorgorganisaties zetten zich in voor verpleeghuiszorg waarin mensen binnen hun eigen mogelijkheden een waardig leven kunnen leiden, met de zorg die bij hen past. Zorg waarin niet de regels, maar relaties voorop staan. Zij werken hard om de zorg vanuit de relatie tussen de bewoner, naasten en medewerkers te organiseren. Zij zien dat dit van iedereen in de organisatie een omslag vergt. Van de bestuurder, de verzorgenden, de facilitaire dienst en de (para-)medici. Maar ook van bewoners en naasten.

Om deze verandering te laten slagen is onderwijs dat hierbij aansluit van essentieel belang. Want juist de instroom van nieuwe mensen of bijscholing van bestaande medewerkers kan de gewenste vernieuwing versnellen. Zij stellen bestaande patronen in de zorg ter discussie en kijken met een frisse blik naar de zorg. Bovendien zorgen aantrekkelijke opleidingen – die gericht zijn op wat van betekenis is voor mensen die zorg nodig hebben, hun naasten en medewerkers – ervoor dat meer mensen die opleidingen willen volgen. En dat vergt een grote omslag voor de onderwijsorganisaties. Docenten en studenten komen in een andere rol, lesmethoden veranderen en de aansturing is ook anders.

Wat nodig is, is lef

Zorg- en onderwijsorganisaties staan dus voor een grote veranderopgave. In de vier voorbeelden die we in deze publicatie beschrijven slaan zij de handen ineen. Deze vier voorbeelden laten zien wat het oplevert om de werelden van zorg en onderwijs bij elkaar te brengen. Uiteraard is het niet zo dat deze samenwerking altijd vanzelf gaat. Maar er zijn wel rode draden te vinden. Die beschrijven we hier. In de hoop en verwachting dat onderwijs en zorg elkaar meer weten te vinden. Omdat de maatschappij daar om vraagt. En omdat mensen daar gelukkiger van worden.





De maatschappelijke behoefte als uitgangspunt

Bij radicale vernieuwing van de zorg hoort dus ook radicale vernieuwing van het zorgonderwijs. Degenen die in de vier artikelen in deze publicatie aan het woord komen, hebben dit goed begrepen en hebben er krachtig naar gehandeld. In één geval zelfs door afscheid te nemen van het ROC en zelf het heft in handen te gaan nemen in de opleiding. Maar afgezien hiervan zijn de overeenkomsten in deze vier verhalen veel groter dan de verschillen. Het eerste dat ze gemeen hebben, is dat de betrokken partijen aan de zorg- én de onderwijskant het lef hebben gehad om niet de eigen organisaties centraal te stellen, maar de maatschappelijke behoefte. Ze hebben het aangedurfd om over hun schaduw heen te stappen en zonder dichtgetimmerd plan een nieuwe wereld binnen te stappen. Een wereld waarin de visie op zorg de visie op onderwijs sterk beïnvloedt. Een wereld ook waarin sprake is van betrokkenheid op alle niveaus. Want iedereen is student én docent en alles gebeurt in de dagelijkse praktijk onder het oog van de cliënt en zijn naasten om wie het allemaal te doen is. Ook die cliënt is docent. Immers: de cliënt geeft aan waar zijn wensen en behoeften liggen en de student sluit daar in zijn handelen bij aan. Niet de procedures, systemen en structuren staan centraal, maar de leefwereld. De kloof tussen theorie en praktijk – die zowel studenten als cliënten en hun naasten zo vaak zeggen te ervaren – wordt gedicht.



Commitment, vertrouwen en urgentiebesef

Dit vergt wel wat. Om te beginnen natuurlijk commitment en vertrouwen van de zorg- en onderwijsaanbieders en gelijkwaardigheid in de relatie. Daarnaast ook een gedeeld gevoel van urgentie. Die drie elementen zijn op alle niveaus noodzakelijk. In het verhaal van Zeeland wordt de urgentie meest direct gevoeld: de zorgaanbieders worden geconfronteerd met een enorme vergrijzing en de onderwijsaanbieders met jongeren die de

provincie verlaten voor bijvoorbeeld Brabant en de Randstad. Maar in de andere drie verhalen komt dit gevoel van urgentie ook vanuit beide partijen duidelijk aan de orde. Dan nog is het geen uitgemaakte zaak dat hiernaar handelen ook tot succes leidt.



De docenten

De rol van docenten verschuift onder invloed van onderwijsinnovaties zoals het vraag gestuurd onderwijs, interprofessioneel leren en werkpleklernen. Er wordt meer appèl gedaan op andere vaardigheden zoals een procesmatige rol, bewaker van het pedagogisch proces en de leeractiviteiten van de student. Bij de docenten kan angst bestaan dat ze de grip op het traditionele leerproces kwijtraken. Het is feitelijk ook de bedoeling dat dit gebeurt – het persoonsgerichte in het verpleeghuis moet de onderwijsvraag bepalen – maar niet iedere docent staat er direct open voor. Op de korte termijn is dit nog niet direct een probleem, omdat de scholen ook nog klassikaal onderwijs bieden. De docenten hebben dus nog keus. Maar radicale vernieuwing in het zorgonderwijs is niet radicaal als het te lang in het veilige hoekje van een innovatieproject blijft zitten. De betrokken partijen krijgen dus niet heel veel ruimte om zichzelf en elkaar te sparen, er is geen middenweg. Voor de docenten – die trouwens volgens eigen zeggen van enkele van de geïnterviewden meer coach dan docent worden – is het werken met studenten van meerdere niveaus ook een uitdaging.’



Vastgoed

De Regionale Opleidingen Centra van Nederland zijn veelal grote gebouwen ingericht op traditioneel onderwijs. De laatste jaren is een beweging gaande waarin zorgorganisaties steeds vaker praktijkgericht onderwijs ambiëren. Dat betekent onderwijs en docenten op de werkplek en leren in kleinere leereenheden. De zorgorganisaties moeten hiervoor onderwijsruimte creëren terwijl de ROC's een overschot aan ruimte zien ontstaan. Bovendien is de bekostiging van studenten inclusief de lesruimte en krijgen

zorgorganisaties geen bekostiging voor lesruimten. Kortom: als het klassikaal onderwijs wegvalt, moet de onderwijsaanbieder wel een oplossing vinden voor het vastgoed en de zorgaanbieder moet financiële ruimte vrij maken voor onderwijsdoeleinden. Hier en daar levert dat frictie op.

De studenten

Ook voor de studenten verandert veel. De regie over het leren komt meer bij de praktijk en de student te liggen. En situatie in de praktijk levert leervragen op waarmee de student met zijn werkbegeleider, praktijkopleider en docent/coach aan de slag moet. Dit vraagt een andere attitude en leerhouding van de student. De leereenheden zijn vaak interprofessioneel van samenstelling waardoor de student direct leert samenwerken. Voor de studenten die zich meer thuis voelen in het traditionele onderwijs is dit een hele omslag. Nieuwe studenten worden vanaf dag één in de praktijk ondergedompeld. Dit kán tot prachtige resultaten leiden en in veel gevallen blijkt het ook zo uit te pakken. Maar studenten kunnen ook heel snel met de neus op de feiten gedrukt worden over de ouderenzorg als de werkplek van hun toekomst. Het komt dan ook voor dat nieuwe studenten al in de eerste week afhaken. Wie al werkt en wil doorstromen naar een hoger niveau komt in een leersituatie waarin verschillende niveaus door elkaar verweven zijn. Bovendien: wie al werkt, wordt ook werkbegeleider en moet er wel voor open staan om dit te worden. En de zij-instromers komen in een leer/werkomgeving die aan alle kanten bruist van het leven en dus ook een beetje overdonderend kan zijn. De vraag of het model voor iedereen geschikt is, verdient dus aandacht.

Vernieuwen binnen bestaande grenzen

Voor zowel de scholen als de verpleeghuizen geldt verder dat aansluiting op de systeemwereld noodzakelijk blijft. Het vereist creativiteit van scholen om het onderwijs op een totaal nieuwe manier

vorm te geven en toch te blijven voldoen aan het kwalificatiedossier. En voor verpleeghuizen is het geen sinecure om enerzijds de leefwereld van de cliënten en hun naasten voorop te stellen, maar anderzijds ook te blijven voldoen aan de kwaliteits- en veiligheidseisen die voor verpleeghuiszorg gelden en waarop de Inspectie voor Gezondheidszorg en Jeugd toeziet. Het is daarom zaak om deze Inspectie en ook de Onderwijsinspectie al aan de voorkant van het proces van radicale vernieuwing van het zorgonderwijs bij het proces te betrekken.

Financiering

Alle voorbeelden laten zien dat innovatie mogelijk is in samenwerking en kansen benutten. Echter veel is mogelijk dankzij de verschillende subsidiestromen. Om de innovaties duurzaam te borgen lijkt het noodzakelijk verder te kijken naar het ombuigen van financiële stromen. De norm is immers nog steeds het traditionele onderwijs en de daarbij horende financiering. Een verpleeghuis dat ervoor kiest om hiervan geen gebruik te maken, hoeft dus niet direct te rekenen op overheidsfinanciering voor een afwijkende aanpak. En commerciële onderwijsaanbieders met de derde leerweg vallen buiten de rijkbekostiging. Hier lijkt sprake te zijn van ongelijkheid. Om kort te gaan: radicale vernieuwing van het zorgonderwijs vraagt lef, geen concessie doen en doorzettingsvermogen van alle betrokken partijen. Een radicale omslag in een al jaren bestaand proces komt niet zonder slag of stoot tot stand. Maar de geïnterviewden in alle vier de verhalen in deze publicatie zijn duidelijk over de grote waarde ervan.

**“Voor de nieuwe
generatie ouderen
moet je vernieuwend
durven zijn.”**



Meer weten

De beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg versterken

De beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg is actief in het hele land. In totaal spannen enkele tientallen verpleeghuizen zich al in voor radicale vernieuwing van de zorg. Ga voor meer informatie over de organisaties en de meest actuele praktijkvoorbeelden naar www.radicalevernieuwing.nl/deelnemers

En kijk op www.radicalevernieuwing.nl/themas/onderwijs voor de laatste ontwikkelingen op het gebied van Radicale vernieuwing zorgonderwijs.

Meedoen?

Wil je bijdragen aan een bredere beweging waarin zorg- en onderwijsorganisaties een netwerk vormen om het onderwijs verder te vernieuwen? Neem graag contact op via radicalevernieuwing@loc.nl of 030 207 40 67.

Benut ons netwerk

Ons sociaal platform staat open voor iedereen die wil laten zien hoe de radicale vernieuwing van het zorgonderwijs en de verpleeghuiszorg in de praktijk gebracht wordt. Het platform maakt het makkelijk met andere deelnemers in contact te komen, vragen te stellen, ervaringen uit te wisselen en elkaar te versterken. Geplaatste berichten delen we ook via onze andere media. Kijk op www.loc.nl/netwerken/radicale-vernieuwing

Nieuwsbrief

Automatisch het laatste nieuws, informatie over bijeenkomsten, vlogs, blogs en andere updates uit de beweging ontvangen? Meld je aan voor onze gratis maandelijkse nieuwsbrief: www.radicalevernieuwing.nl/nieuwsbrief

Vragen en suggesties

Heb je vragen of suggesties naar aanleiding van de artikelen? Stel ze gerust via radicalevernieuwing@loc.nl of 030 207 40 67.

**“Iedereen is
student én docent.”**



Colofon

Deze publicatie had niet tot stand kunnen komen zonder de enthousiaste medewerking van de betrokken organisaties.

Deze publicatie is gratis te downloaden via:
www.radicalevernieuwing.nl/praktijk/rvz

Interviews en tekst

Frank van Wijck, Eva tekstproducties

Interviews en reflecties

Mieke Hollander, Zorg4Effect

Fotografie

De foto's in deze publicatie zijn gemaakt bij:
Radical Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®,
Surplus, Viazorg en ZuidOostZorg.

Opmaak

Sigrid Roelofs - creatief & dtp

Contact

radicalevernieuwing@loc.nl

030 - 207 40 67

Meer over Radical vernieuwing verpleeghuiszorg
www.radicalevernieuwing.nl/over-ons

Disclaimer

www.radicalevernieuwing.nl/disclaimer

Iedereen is van harte uitgenodigd de artikelen in deze publicatie te gebruiken of te verspreiden. Vermeld er graag de bron bij.

Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg

Ondersteund door 

De 'beweging Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg, van regels naar relaties', werkt aan een verpleeghuiszorg waarin mensen het belangrijkste zijn, en niet de regels of protocollen. Het gaat om wat er speelt in en tussen de mensen die zorg nodig hebben, hun naasten en hen die zorg verlenen. Uniek aan de beweging is dat alle betrokkenen samenwerken aan dit perspectief. Bewoners, naasten, cliëntenraden, medewerkers, managers en (para) medici en bestuurders, hand in hand met zorgkantoren, IGJ, Zorginstituut en ministerie van VWS. En nu ook steeds meer met mensen uit het onderwijs.



radicalevernieuwing.nl/themas/onderwijs