



WERKGEVERSVERENIGING  
ZORG EN WELZIJN

# ZELFREGIE ALS UITGANGSPUNT IN HET BEROEPSONDERWIJS

Een kwalitatief onderzoek naar de trends en ontwikkelingen  
binnen het regionaal beroepsonderwijs in Zorg en Welzijn

December 2019

Onderzoeker & auteur: Roos Spitters

In opdracht van WZW, werkgeversvereniging Zorg en Welzijn

Mede mogelijk gemaakt door een subsidie van Organiserend Vermogen onderwijs en arbeidsmarkt

## Aanleiding

Om een goed beeld te krijgen van de ontwikkelingen binnen het beroepsonderwijs in Zorg en Welzijn is er in het najaar van 2019 door WZW, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn, een kwalitatief onderzoek gestart naar de trends en ontwikkelingen binnen het beroepsonderwijs in Zorg en Welzijn, in de regio Midden-, Zuid- en Zuidwest-Gelderland. Daarvoor zijn negentien personen<sup>1</sup> van zeven verschillende mbo- en hbo-onderwijsinstellingen in regio Midden-, Zuid-, en Zuidwest-Gelderland geïnterviewd. De interviews zijn samengevat in dit artikel en dienen als input voor de uitwerking van de gekozen strategische thema's in de Strategische arbeidsmarkt- en onderwijsagenda 2025 van regio Midden-, Zuid- en Zuidwest-Gelderland. Deze agenda wordt geïntegreerd in het meerjarenplan 2025 van WZW.

Eind 2019 is onder begeleiding van de [Argumentenfabriek](#), in drie denksessies de basis voor de strategische agenda gelegd. De implementatie hiervan wordt in 2020 gezamenlijk opgepakt, waarbij wordt aangesloten op acties en initiatieven die al plaatsvinden.

Met de strategische arbeidsmarkt- en onderwijsagenda willen zorg- en welzijnsorganisaties er samen met het mbo- en hbo-onderwijs voor zorgen dat er in de regio continu goed toegeruste professionals voor de sector beschikbaar zijn.

De interviews geven een inkijkje hoe de onderwijspartners samen met het werkveld de afgelopen jaren aan de slag zijn gegaan om innovatief en vernieuwend af te stemmen op de vraag van nu en de toekomst. Aanknopingspunten om de komende jaren duurzame resultaten te behalen op de drie gekozen strategische thema's 'Leven lang ontwikkelen', 'Goed werkgeverschap' en 'Innovatie'. Drie thema's waar de partners in gezamenlijkheid de schouders onder willen zetten.

---

<sup>1</sup> Bijlage 1: Namen geïnterviewden, functietitel en onderwijsinstelling

## Zelfregie als uitgangspunt in het beroepsonderwijs

Iedereen is zich er bewust van, de maatschappij verandert. En vaak sneller dan dat we zelf door hebben. Zoals Ingrid van Kraaij, onderwijsmanager Verpleegkunde, Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg bij ROC Nijmegen, het mooi verwoordt: “De enige constante is de verandering”. Maar wat verandert er eigenlijk allemaal in het beroepsonderwijs en welke effecten heeft dat op de arbeidsmarkt?

## Een leven lang ontwikkelen: “diploma geen eindpunt, maar mijlpunt”

De tijd dat je een studie ging volgen om vervolgens het bijbehorende beroep voor de rest van je leven uit te oefenen is voorbij. Het beroepsonderwijs is de aftrap geworden van een leven lang ontwikkelen. Het diploma is niet het eindpunt maar een mijlpunt, het geeft je toegang tot de arbeidsmarkt. Loek Nieuwenhuis, lector beroepspedagogiek aan de HAN en hoogleraar werkplekleren aan de Open Universiteit, maakt de vergelijking met het rijbewijs: “Je kunt pas *nét* rijden als je je rijbewijs krijgt, de rest leer je op de weg”. Wanneer je het diploma in ontvangst mag nemen ben je zo gezegd ‘start bekwaam’, na vijf jaar ben je vakbekwaam en na 10.000 uur gericht oefenen ben je misschien expert. Maar het ontwikkelen van jezelf, van jou als persoon, stopt nooit meer. Het is het begin van een leerweg met (onder andere) als doel: je beroep of je vak goed te kunnen blijven uitoefenen. Hoe meer uren je dan op de werkvloer doorbrengt, hoe beter. Daarom wil het beroepsonderwijs de praktijk in. Studenten laten zien, laten voelen, ze laten ploeteren en ze mee laten maken. Want uiteindelijk is het beroepsonderwijs daarvoor in het leven geroepen, om de student klaar te maken voor het beroep. Of zoals Adriaan Oosterloo, strategisch relatie- en onderwijsmanager deeltijdopleidingen bij de CHE, zei: “We moeten terug naar de bedoeling”.

## De praktijk in

Naast de praktijkervaring die studenten opdoen in het werkveld zien onderwijsinstellingen de samenwerking met het werkveld als de enige manier om innovaties en ontwikkelingen bij te blijven. Josje Verhoeven, directeur academie Zorg en Welzijn en Startacademie van ROC Rivier, geeft aan: “De enige die kan aansluiten is degene die erin zit, dus het beroep zelf”. Daarnaast kan het onderwijs het werkveld ondersteunen met nieuwe technologieën. De HAN werkt in een driehoek: onderwijs, onderzoek en werkveld. Daarbij onderzoeken zij nieuwe technologische ontwikkelingen in het werkveld vanuit de vraag van het werkveld. Een mooie en leerzame samenwerking voor alle partijen. In Velp hebben ze het juist omgedraaid. Daar is het Astrum College een lange termijn samenwerking aangegaan met Zetacom, de marktleider in zorgsystemen. Zetacom zorgt ervoor dat het ‘zorg- en technologielokaal’ altijd up to date is, zodat studenten met de laatste technologieën aan de slag kunnen. Niet alleen studenten Zorg komen naar dit lokaal, ook ICT-studenten krijgen hier les zodat studenten van verschillende studies ‘elkaars taal’ leren kennen. Daarnaast worden professionals hier in de toekomst bijgespijkerd in de avonduren. Er worden steeds meer korte, to the point-cursussen op maat voor werkgevers ontwikkeld die direct toegepast kunnen worden in de praktijk.

Ivo Hendriks, programmamanager bij de HAN, ziet graag dat professionals en studenten *mét* elkaar leren: “Je moet professionals zover krijgen dat ze de werkplek niet alleen zien als een productieomgeving, maar als een leeromgeving. En het liefst ook voor zichzelf. Verder moet de professional open staan voor de ideeën van de student. Dat brengt hen verder”. Hij wil er zelfs een schepje bovenop doen door studenten en professionals van verschillende niveaus (mbo, hbo en wo) en van verschillende disciplines samen te laten werken aan opdrachten in het werkveld. Zodat het in het de praktijk beter op elkaar aansluit. “Door bijvoorbeeld ook economische studies erbij te betrekken zouden organisatorische aspecten efficiënter ingericht kunnen worden”, aldus Maurice Magnée, programmamanager iXperium Health bij de HAN. Naast dat het onderwijs in de richting van de praktijk schuift wordt er dus ook ‘over de disciplines heen’ gedacht en gekeken.

## Van en met elkaar leren

De ontschotting vindt niet alleen tussen verschillende opleidingen en beroepen plaats, maar op een aantal plekken ook tussen student en cliënt. Bij verschillende roc's waaronder bij het Dulon College, komen iedere week cliënten op school om deel te nemen aan bijeenkomsten van de BOL en BBL-opleidingen. Emmy Koning, docent Welzijn en coördinator onderwijsontwikkeling BOL bij Dulon College: "De cliënten kunnen tijdens de bijeenkomsten vertellen over hun beperking, waardoor studenten de theorie leren van ervaringsdeskundigen. Voor de cliënten zijn dit leerzame dagen waarin ze leren presenteren, voor zichzelf op te komen en waarin ze participeren in de maatschappij. De student doet ervaring op in de praktijk met het omgaan en begeleiden van mensen met een beperking."

## De praktische kant van leren in de praktijk

Scholen willen dus meer de praktijk in en in co-creatie met het werkveld opleiden. In de vorm van stages, labs, leerwerkplekken of een hybride-leeromgeving. Een win-win-win situatie. De student ziet in een vroeg stadium waar hij/zij het allemaal voor doet. De scholen blijven dicht bij de praktijk en het beroep, daar waar het allemaal om draait. En de werkgevers hebben extra mankracht en kunnen aan hun potentiële medewerkers laten zien hoe leuk het is om in Zorg en Welzijn te werken. Toch blijkt de praktische uitvoering van deze beweging nog lastig. Door arbeidsmarkttekorten is een goede begeleiding van studenten moeilijk te realiseren. Zeker bij de jonge student moet er in het beginstadium veel tijd geïnvesteerd worden door de werkbegeleider. Tijd die er in zorg- en welzijnsorganisaties juist vaak niet is.

Dat er meer studenten naar de praktijk komen vraagt ook om facilitaire aanpassingen voor de werkgever. Hybride opleiden houdt in dat er ruimtes beschikbaar gesteld moeten worden en dat er meer studenten begeleiding nodig hebben. En het vraagt wat op financieel vlak; veel studenten krijgen bijvoorbeeld een stagevergoeding van de werkgever. Maar ook voor de docenten vraagt het meer. Zij moeten naar een locatie om studenten te begeleiden, terwijl zij ook in de klaslokalen nodig zijn. Zoals gezegd; de organisatie rondom het in de 'praktijk opleiden' vraagt aandacht en organisatie. Dat is niet vreemd. Het is een nieuwe manier van denken en samenwerken. Maar stel het lukt, en de partnerships worden vanuit deze basis verder ontwikkeld en onderwijs en praktijk gaan hand in hand verder. Dan ontstaat er een gezamenlijke visie en gaan alle partijen de win-win-win situatie zien. Daarbij realiseer je volgens Ivo Hendriks (HAN) behoorlijk wat potentieel: "We hebben in deze regio 60.000 studenten, als je dat goed naar buiten organiseert doet dat wat met het potentieel dat je hebt. Je realiseert daar behoorlijk wat workforce mee".

## Gepersonaliseerd onderwijs

De jonge generatie weet niet beter dan dat hun smartphone ze advies geeft in hun keuzes op basis van data. Ja, de voorgestelde apps in de appstore passen bij mijn werk en ja, de nummers in de Discover Weekly-lijst van Spotify passen precies bij mijn zondagochtend modus. Alles is op jouw persoonlijke voorkeur afgestemd. Niet gek dat het onderwijs ook gepersonaliseerder wil gaan opleiden. Want de een heeft nu eenmaal meer ervaring dan de ander en waarom zou je een EHBO-cursus voor school volgen als je er al een op je werk hebt gehad? Verschillende scholen beginnen daarom met een persoonlijk leerplan voor de periode dat de studie duurt. Hierin bepalen de studenten zelf wat ze willen leren en wanneer ze waar willen staan binnen hun leerplan. Op basis van eerder verworven competenties wordt er bepaald of studenten onderdelen binnen hun studie kunnen overslaan. Bij het Dulon College, Rijn IJssel en ROC Nijmegen hebben studenten bij een aantal studies geen rooster meer, maar kunnen ze zich inschrijven voor bijeenkomsten waar zij hun leervragen stellen en gecoacht worden door de docent. De leervragen komen vaak direct uit de praktijk (praktijkleren/just in time) waardoor er snel verbanden worden gelegd en kennis beter beklijft. Of uit E-learning's die onafhankelijk van tijd of plaats bestudeerd kunnen worden.

### **In tempo- en inhoud gedifferentieerd onderwijs**

Daarnaast worden de studenten begeleid door hun studieloopbaanbegeleider en wordt er gestuurd op competenties zoals (interprofessioneel) samenwerken, creativiteit, 'over je discipline heen kijken' en omgaan met veranderingen. Dit vraagt een onderzoekende en kritische houding van de student en geïnteresseerd en enthousiast blijven over je vak. Wanneer een student er zelf klaar voor is om geëxamineerd te worden schrijft hij of zij zich in voor een tentamen of toetsingsmoment. Dit betekent in tempo- en inhoud gedifferentieerd onderwijs. Als je als student de stof snel oppakt kun je de studie in een kortere periode afronden. Ben je heel druk of wil je jezelf verdiepen in een bepaald onderwerp, dan neem je wat meer tijd. Het uiteindelijke doel is dat studenten eigenaarschap ontwikkelen en zelf de regie nemen over hun eigen studie en de kennis die zij op willen doen. Het proces aan sich wordt belangrijker; hoe kom je tot kennis? Dit in plaats van rijtjes uit je hoofd leren. Want, zoals eerder benoemd, de enige constante is de verandering en de toekomstige medewerker moet daarmee kunnen omgaan.

### **Zelfregie vraagt om vertrouwen in eigen kunnen**

Deze manier van onderwijs vraagt veel van studenten en docenten. Het doel is zelfregie, interprofessioneel samen kunnen werken, creatief en ondernemend zijn, op je eigen benen leren staan en dus zelf tot kennis kunnen komen. Terwijl docenten van huis uit kennis-overdragers zijn moeten zij nu de vraag stellen en studenten coachen in het leerproces. Zeker in het eerste jaar levert dat frustratie en zelfs paniek op bij, voornamelijk, de student. Zij zijn immers gewend vanuit het middelbaar onderwijs om 'vermaakt' te worden. Linda Wesseling, docent/teamleiding Zorg bij het Dulon College: "Tot de kerstvakantie vinden ze het heel lastig. Het is niet wat ze verwacht hadden. Ze zijn zoekende. Het is ook een kwestie van vertrouwen in eigen kunnen krijgen. Je hoeft niet vanaf dag één alles te kunnen. En op een gegeven moment, na de kerstvakantie hebben ze het door: oh, ik word wel begeleid en ik hoef niet alles alleen te doen, ik word geholpen". Studenten die deze manier van onderwijs hebben doorlopen zijn op de werkvloer over het algemeen zelfredzamer en pakken nieuwe werkzaamheden makkelijk op. Nicolette Schoonderwoerd, docent Welzijn en coördinator onderwijsontwikkeling BBL bij het Dulon College: "Je krijgt een ander type medewerker".

### **Je leert niet meer alleen voor een vak of beroep**

"Leren zou een intrinsieke behoefte moeten worden. Mensen moeten de noodzaak zien en de honger voelen dat ze het voor zichzelf doen, het is jouw carrière en jouw ontwikkeling", aldus Fred Koers, docent Verpleegkunde en coördinator BBL Zorg en Welzijn bij het Astrum College in Arnhem. Er gaat volgens meerdere geïnterviewden een ontschotting plaatsvinden in zowel het onderwijs als in de beroepen. Dat zal betekenen dat mensen breder inzetbaar worden. En dat kan. Mensen kunnen al heel veel meer dan ze vaak zelf denken en wellicht wordt dit nu niet optimaal ingezet of gebruikt omdat we beperkt worden door het systeem. Josje Verhoeven (ROC Rivier): "De vraag wordt niet of je het beroep beheerst, maar of je de professional bent. En dat zijn twee heel verschillende dingen. Dan blijf je heel dicht bij eigen verantwoordelijkheid, eigen regie, eigen zicht op wat je nog moet bijleren. Dan ben je het beroep in plaats van dat je een beroep hebt geleerd". Het gaat om bewijzen van bekwaamheid verzamelen voor het moment en niet voor de komende veertig jaar. Volgens Josje moet de bedrijfscultuur in de zorg om. "We moeten anders kijken naar leren, een leven lang ontwikkelen in de zorg moet belangrijker worden. Zoals we nu naar een gezond leven kijken, zo moeten we ook kijken naar leren".

### **Balans**

Gezond leven blijkt een belangrijk item tijdens de interviews. Er is een hoog verzuim in Zorg en Welzijn, en docenten zien dit in de schoolbanken al ontstaan. "Voornamelijk BBL- studenten breken regelmatig tijdens de dag dat ze op school zijn", aldus Jeanet van Schaik, docent Verpleegkunde bij Dulon College. "Er wordt steeds meer van studenten verwacht en ze weten soms niet meer hoe ze eruit moeten komen". Ook Linda Wesseling (Dulon College) geeft aan dat "het gesprek over balans moet gaan". "Ik maak me soms echt zorgen over de druk die deze studenten hebben, vooral in de verkorte trajecten. Er hoeft maar iets in de privésituatie fout te gaan. Bij deze groepen is daar geen ruimte voor". Zaken als een holistische mensvisie en meer vertrouwen worden genoemd als

oplossingen. Mark Meijering, teamleider Onderwijs bij Rijn IJssel: “Ik denk dat we studenten en toekomstige medewerkers moeten beschermen tegen het beeld dat we neerzetten van de werkelijkheid”. Het zou goed zijn dat mensen ook de tijd krijgen om te ontspannen. Niet alleen met je hoofd maar ook even met je lichaam bezig zijn. Veel scholen richten hun ruimtes al zo in dat studenten even wat anders kunnen gaan doen naast werken en studeren. Fred zou graag zien dat er yoga- en meditatielessen worden toegevoegd in het onderwijs: “In Finland, waar we op studiereis zijn geweest, is dat heel normaal. Iedere dag wordt er aandacht aan besteed. Even niet denken, het hoofd vrij maken en vanaf daar weer verder. Dat is een andere manier van onderwijzen. Een goed evenwicht is belangrijk. Als iemand goed in zijn vel zit kan iemand veel meer aan. Dan is zijn mentale weerstand veel groter. Iemand wordt minder snel ziek. Hoeveel aandacht besteden we als werkgever en als onderwijsinstituut aan het welzijn?”

### **Studievorm en studiekeuze**

Iedereen heeft een druk leven en dat heeft ook effect op de studiekeuze en studievorm van potentiële studenten. Volgens de mbo's verschuift het aantal aanmeldingen van BOL naar BBL. Dat betekent dat er minder jonge aanwas is in Zorg en Welzijn en dat het aantal zij-instromers stijgt. Landelijk ontgroent de samenleving, dit kan misschien een reden zijn dat er minder aanmeldingen bij de BOL-opleidingen zijn. Maar mbo's geven ook aan dat dit ook wel eens te maken zou kunnen hebben met de positionering van de sector. Tessa Driever, teamleider en docent Zorg en Welzijn bij het Astrum College: “Het is aan de sector om aantrekkelijk te zijn voor studenten. Nu hoor je vooral dat de werkdruk hoog ligt in de sector.

Een zestienjarige denkt dan misschien wel; dan kies ik liever iets anders”. En voor zij-instromers is een BOL-opleiding gewoonweg niet meer interessant. Een flexibele BBL-opleiding waarbij je de leerstof direct in de praktijk kunt uitvoeren is voor zowel de werknemer als werkgever functioneel en praktisch. Dan zijn certificaten misschien wel voldoende, met korte “sprints” en is het diploma helemaal niet meer nodig? Ook hbo-opleidingen gaan steeds meer richting flexibele en modulaire inrichting van hun studies. Adriaan, onderwijsmanager CHE: “Mensen binden zich niet meer snel aan een traject van vier jaar, maar wel aan een flexibel traject dat je zelf kunt invullen en waarbij je niet veel naar school toe hoeft”.

### **De student**

De student kiest dus vaker voor een studie die te combineren is met zijn of haar leven. Zien we nog meer veranderingen bij de student ten opzichte van, laten we zeggen, vijf jaar geleden? Het antwoord op die vraag is: ja. Zeker in het mbo zijn studenten de afgelopen jaren veranderd. De student eist meer, is mondiger en heeft al meer meegemaakt. De rugzak zit voller en de multi-problematiek is toegenomen. Marina van der Steenstraten, teamleider Verzorgende IG en aanspreekpunt hybride leeromgeving (praktijkleerroute) bij Rijn IJssel: “Wat we zien is dat we heel jonge mantelzorgers hebben. In onze ogen kinderen, van 16 á 17 jaar, die echt om 17.00 uur thuis moeten zijn om te koken voor hun gezin of hun kleine broertje van de opvang moeten halen”. Niet alleen bij de jonge generatie maar ook bij de BBL'ers (die vaak gemiddeld 40 jaar zijn) zijn de problemen toegenomen. De roc's geven vrijwel allemaal aan dat zij extra hulp bieden aan studenten in de vorm van bijvoorbeeld een schoolarts, psycholoog of loopbaancoach. Marina: “Er zijn veel studenten met psychosomatische / sociale problematiek en de loopbaancoaches hebben niet altijd de tijd om een uur over deze problemen te praten. Ze proberen het wel, maar soms is er echt wat anders nodig en dan richten we daar tijd voor in met een andere persoon”. Ook Jannie Hol, Docent Verpleegkunde bij het Dulon College, geeft aan dat de student is veranderd. “Ze hebben meer persoonlijke problemen in hun rugzak en komen op een lager niveau binnen waardoor het hard werken is om ze te begeleiden naar een diploma”.

## Personeelstekorten

Dat er personeelstekorten zijn in de Zorg en Welzijn is geen nieuws. Het is één van de 'topprioriteiten' van het kabinet. Er zijn in het regionale actieprogramma *Waard om voor te werken!* ondertussen tientallen projecten en wervingsacties gestart om de tekorten aan te pakken. Maar kijkend naar de feiten en de maatschappelijke ontwikkelingen blijft het desondanks een uitdaging. Hoe denkt het onderwijs over de tekorten op de arbeidsmarkt? Wendy Kemper, programmateam Zorgalliantie en Center of Expertise Krachtige Kernen bij de HAN: "Als je de vraagstukken in de praktijk alleen bekijkt vanuit het arbeidsmarkttekort dan ga je een heleboel dingen doen om te werven, terwijl 'het anders organiseren van zorg en welzijn', zodat je minder arbeidstekorten ervaart, een ander vraagstuk is en een andere aanpak vraagt". En dat anders organiseren zit volgens Ingrid van Kraaij en Richard Verweij van ROC Nijmegen heel diep: "Wij zorgen ervoor dat onze studenten de regie nemen, zodat zij er straks voor zorgen dat de cliënten de regie krijgen. Dat is een grote switch binnen Zorg en Welzijn, dat cliënten de regie houden over zichzelf en over hun eigen genezingsproces. Dat we stoppen met pampieren en ervoor zorgen dat de client de regie kan nemen. Die verandering is de grootste innovatie en dat zit dus niet in een ander onderwijsconcept of in de inhoud van het onderwijs, maar die zit in het transformatieproces van alle mensen die deelnemen aan de samenleving. En daar sturen wij op. En dat is een hele complexe klus". Een verschuiving van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Ook Ivo Hendriks (HAN) benoemt het anders organiseren als een mogelijke oplossing: "Het is zoeken naar efficiency of zoeken naar nieuwe manieren van dienstverlening die passen bij de klachten van patiënten van nu".

Innovatie en techniek zijn thema's die sterk naar voren komen als een goede oplossing voor de personeelstekorten. Toch zien de geïnterviewden technologie als ondersteunend en zal de zorg altijd mensenwerk blijven. Volgens Loek Nieuwenhuis zal in de kern van het beroep niet zoveel veranderen. "Neem bijvoorbeeld ouderenzorg; het blijft zorgen voor ouderen, welke techniek er ook verandert. De 'sferen' van werk veranderen over het algemeen traag. Als je op deze manier naar beroepen kijkt wordt het gevoel dat we achter vernieuwingen aan moeten hollen minder hijgerig en worden de veranderingen geen hoofddoel". Dit zijn natuurlijk langere termijn transformaties. De student van nu en de medewerker van straks wil niet meer in een hokje geduwd worden. Onderwijs, werkveld en studenten moeten steeds blijven meebewegen in de continue verandering.

## Samenwerken

Daarnaast is het goed om op alle vlakken meer samen te gaan werken. Zo kunnen de Sparkscenters, labs en werkplaatsen in de wijk, wat betekenen voor de personeelstekorten. Ivo Hendriks: "Als je de *Sparks* organiseert op de plekken waar de tekorten het grootst zijn kun je daar ook aan bijdragen. Wij bedenken nu zelf waar de Sparks zitten, maar we kunnen dat natuurlijk ook gaan sturen op waar er tekorten zijn. We kunnen daar een regionaal plan voor maken". Ook zouden functies onderling beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Esther Bellers, Onderwijsmanager team Dienstverlening bij ROC Nijmegen, houdt tijdens het interview een pleidooi voor medewerkers met een niveau 2-functie, waarop jaren geleden flink is bezuinigd: "Medewerkers die werkzaam zijn op niveau 2 zijn een prachtige doelgroep die bijvoorbeeld de verpleegkundige goed kan ondersteunen, het zijn geweldige assistenten". En met modulair onderwijs zouden zij met niveau 2 als basis bepaalde vaardigheden kunnen leren, zodat er minder verschillende mensen aan het bed van de patiënt komen. Saskia Sleijster, docent en onderzoeker aan de HAN, geeft aan dat een interprofessionele benadering van de zorg erg belangrijk is voor de toekomst, denk hierbij aan samenwerkingen met economische studies: "Projecten waarbij al het geld op één hoop wordt gegooid en waarbij alle instellingen mee doen, waar ze zelfs een convenant sluiten en successen boeken. Er wordt niet meer gedacht in hokjes en kaders, maar vanuit de patiënt". Iedereen kan geleerde competenties inzetten en in zijn kracht aan het werk zijn; een belangrijke basis voor het behouden van medewerkers.

Ook de scholen onderling willen graag de samenwerking nog verder aangaan. Ze willen van elkaar leren, maar ook omdat er anders concurrentie ontstaat door bijvoorbeeld het verschil in opleidingsduur per studies. Jannie Hol (Dulon College): "Dat de opleidingen korter worden willen de studenten allemaal, maar wat doet dat met de kwaliteit? Het wordt een enorme strijd onder de



scholen. We moeten mee ontwikkelen met de markt”. Dat betekent samen optrekken en ontwikkelen en dit als een regionale opgave zien samen met het werkveld. Want de tijd dat medewerkers 25 jaar bij dezelfde werkgever werkten is voorbij.

### Onderwijsvernieuwing

Er gebeurt dus van alles op het gebied van onderwijsvernieuwingen in de regio<sup>2</sup>, en in alle gevallen gebeurt het met een visie, in het verlengde van ‘het grote plaatje’. Het lijkt erop dat het beroepsonderwijs in regio Gelderland hun “why” goed op orde heeft. Bij de vraag: ‘welke onderwijsvernieuwingen zitten er nog aan te komen?’ zeggen een aantal: “Alsjeblieft geen onderwijsvernieuwingen meer, laten we eens gaan bouwen en door ontwikkelen”. Velen zijn trots op wat er nu wordt neergezet en geloven in het concept van zelfregie en flexibilisering. Dingen als: “Het deksel is van het potje en we kunnen niet meer terug”, worden genoemd. We gaan van campus naar onsite, naar online. De tijd van amuseren en zenden is voorbij, de student moet zelf aan de bak. Wendy Kemper (HAN): “Samen leren doe je door te doen. Door de regie zélf in handen te nemen en zélf te kiezen voor zijn of haar carrière pad.”

---

<sup>2</sup> Bijlage 2: Onderwijsvernieuwingen die tijdens de interviews zijn opgehaald



## Bijlage 1: Geïnterviewden, functietitel en onderwijsinstelling

Geïnterviewde	Functie	Onderwijsinstelling
Loek Nieuwenhuis	Lector Beroepspedagogiek bij de HAN & Hoogleraar Werkpleklers van docenten beroepsonderwijs bij de Open Universiteit	HAN
Ivo Hendriks	Programmamanager	HAN
Fred Koers	Docent Verpleegkunde en Coördinator BBL Zorg en Welzijn Astrum College locatie Arnhem	Astrum College
Wendy Kemper	Programmateam Zorgalliantie en Center of Expertise Krachtige Kernen	HAN
Esther Bellers	Onderwijsmanager Team Dienstverlening	ROC Nijmegen
Maurice Magnée	Programmamanager iXperium Health (HAN)	HAN
Saskia Sleijster	Docent/ onderzoeker HAN	HAN
Tessa Driever	Teamleider en Docent Zorg en Welzijn	Astrum College
Adriaan Oosterloo	Strategisch relatiemanager en onderwijsmanager deeltijdopleidingen	CHE
Nicolette Schoonderwoerd	Docent Welzijn en coördinator onderwijsontwikkeling BLL	Dulon college
Emmy Koning	Docent Welzijn en coördinator onderwijsontwikkeling BOL	Dulon College
Ingrid van Kraaij	Onderwijsmanager opleidingen Verpleegkundige, Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg	ROC Nijmegen
Richard Verweij	Onderwijsmanager Verpleegkundige, Verzorgende IG en Maatschappelijke Zorg	ROC Nijmegen
Jeanet van Schaik	Docent Verpleegkunde	Dulon College
Mark Meijering	Teamleider Onderwijs	Rijn IJssel
Marina van der Steenstraten	Teamleider verzorgende IG niveau 3 en aanspreekpunt hybride leeromgeving (Praktijkleerroute)	Rijn IJssel
Jannie Hol	Docent Verpleegkunde	Dulon College
Linda Wesseling	Docent/Teamleiding Zorg	Dulon college
Josje Verhoeven	Directeur Academie Zorg & Welzijn en Startacademie	ROC Rivier

## Bijlage 2 Onderwijsvernieuwingen die uit de interviews zijn opgehaald

Onderwijsinstelling	Vernieuwingen (van dit moment)
CHE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulair onderwijs</li> <li>- Modules standaardiseren en stapelbaar maken</li> <li>- Op basis van EVC-leerroutes uitstippelen voor de student</li> <li>- Meer AD(associate degree)-opleidingen aanbieden met cross-overmogelijkheden</li> <li>- Mogelijkheid om te versnellen</li> <li>- Verder digitaliseren en op afstand leren</li> <li>- Verkenning opleidingspoule HBO V/Social Work</li> </ul>
HAN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- iXperium Health, Center of Expertise</li> <li>- Netwerk <i>de Zorgalliantie</i> met masterclasses en leersafari's</li> <li>- Sparkscenter, labs en werkplaatsen in de wijk</li> <li>- Samenwerkingen tussen verschillende studies (interprofessioneel)</li> <li>- Korte modules op maat voor werkgevers</li> <li>- Hybride onderwijs/leeromgeving</li> <li>- Verder digitaliseren en op afstand leren</li> <li>- Kort cyclus en modulair</li> <li>- Van onderwijsinstelling naar maatschappelijke instelling (bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken)</li> </ul>
ROC Rivor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaats en tijdonafhankelijk leer-werktraject met Santé Partners en Avans+</li> <li>- Twee pilots waarin studenten tijd en plaats onafhankelijk kunnen leren</li> <li>- Tijdens bijeenkomsten komen werknemers en werkgevers bij elkaar (gelijkwaardigheid)</li> <li>- Modulair opgebouwd</li> <li>- De werkgever bepaald wat iemand minimaal moet weten/kennen voor zijn of haar diploma (in plaats van de onderwijsinstelling)</li> </ul>
Rijn IJssel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hybride leeromgeving</li> <li>- Praktijk Leerroute</li> <li>- Gepersonaliseerd onderwijs</li> <li>- Tempo- en inhoud gedifferentieerd</li> <li>- Opleidingsplan/maatwerk op basis van EVC</li> <li>- Praktijk gestuurd</li> <li>- Hack je les</li> <li>- Kort cyclus onderwijs</li> <li>- Rijk-onderwijs</li> </ul>
Astrum College	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorg- en technologielokaal in samenwerking met Zetacom</li> <li>- Kinderopvanglokaal om werkzaamheden in te simuleren</li> <li>- Cliënten in huis halen</li> <li>- Kleine klassen bij BBL-opleidingen (tot 15 personen)</li> <li>- E-learning voor de basiskennis</li> <li>- Korte cursussen</li> <li>- Nieuw Keuzedeel Helpende Plus 2+ (BBL)</li> <li>- Leerlingenpoule zij-instroom</li> <li>- Dubbelkwalificatie VIG-MZ via de leerlingenpoule</li> </ul>
Dulon College	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volledig flexibel onderwijs bij een aantal studies</li> <li>- Praktijkleren</li> <li>- Cliënten in huis halen</li> <li>- Samenwerking met Gehandicapten Zorg Nederland voor kennisbundels</li> <li>- Opleidingsplan/maatwerk op basis van EVC</li> </ul>

Onderwijsinstelling	Vernieuwingen (van dit moment)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempo- en inhoud gedifferentieerd-onderwijs</li> <li>- Drie instroommomenten</li> <li>- Leertuinen</li> <li>- Gepersonaliseerd leren (koploper landelijk Actieleernetwerk)</li> <li>- Gezonde school</li> <li>- Alles digitaal</li> <li>- Meer cursussen gaan aanbieden (certificering)</li> <li>- VIG in de regio Foodvalley, verkort zij-instroomtraject</li> </ul>
ROC Nijmegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volledig flexibel onderwijs bij een aantal studies</li> <li>- Tempo- en inhoud gedifferentieerd-onderwijs</li> <li>- Cursussen voor praktijkwerkbegeleiders</li> <li>- BOL-opleiding na het eerste jaar omzetten in BBL opleiding</li> <li>- Brede opleiding dienstverlening niveau 2</li> <li>- Samenwerking met het Werkbedrijf en MVO Solutions</li> <li>- Gepersonaliseerd onderwijs</li> <li>- Mogelijkheid om te versnellen</li> <li>- Vaardigheidscentrum met regionale functie voor interne en externe klanten</li> </ul>