

Flexibiliseren van het onderwijs met leereenheden

Sinds enkele jaren wordt er gewerkt aan flexibilisering van het beroepsonderwijs. Dit heeft onder meer flexibele leereenheden opgeleverd, die leiden tot mbo-certificaten met een civiel effect. De Nationale Zorgklas zette deze eenheden tijdens de coronapandemie met succes in. Is dit iets om uit te bouwen naar de toekomst? En hoe zit het met flexibilisering in het hbo? Redactieleden Joke van Alten en Dorine van Zutphen gingen hierover in gesprek met vijf betrokkenen.

TEKST: FEMKE VAN DEN BERG



Annette van Krimpen: Domeinmanager Onderwijs & Persoonlijke Ontwikkeling bij Breederonde Hogeschool/OPPstap. 'Ik ben inhoudelijk betrokken bij de Nationale Zorgklas. Hoe kunnen we leereenheden faciliteren? En hoe kunnen we ze zó bouwen dat ze ook digitaal aangeboden kunnen worden?'

Welk vraagstuk lossen we op met flexibele eenheden?

Tim Kind (Actiz): 'Leereenheden, oftewel flexibele eenheden, zijn een van de oplossingen voor het arbeidsmarkt-vraagstuk. Het onderwijsstelsel, vooral op mbo-niveau, is sterk gericht op jongeren. Maar in de zorg zijn zóveel mensen nodig, dat je ook moet kijken naar zij-instromers. De vraag is dan: is het logisch dat zij een volledige mbo-opleiding moeten volgen? Vaak hebben ze eerder een opleiding voltooid en beschikken ze over werkervaring. Kunnen we dan niet zorgen dat zij bijvoorbeeld binnen een half jaar tot een jaar klaar zijn om in de zorg aan het werk te gaan? De leereenheden zijn wat dat betreft een interessant idee. Het zijn onderdelen van het inhoudelijke deel van het kwalificatiedossier: dat wat overblijft als je de keuzedelen en generieke vakken – Engels, Nederlands, rekenen, loopbaan &

burgerschap – weghaalt. Er is gezegd vanuit het werkveld: "Wij vinden dat dit deel van het kwalificatiedossier al arbeidsmarkt-relevantie op zichzelf heeft."

Erna Laclé (RegioPlus & Utrechtzorg): 'De flexibele eenheden zijn dus ontstaan op initiatief van het werkveld, al vóór de pandemie. Tijdens de coronacrisis waren de leereenheden en mbo-certificaten al gereed en direct inzetbaar.'

Tim: 'We gaan in de toekomst vast meer horen van leereenheden. Tegelijkertijd plaatsen ze zorgorganisaties voor uitdagingen, onder meer omdat organisaties gewend zijn om te kijken naar diploma's.'

Hoe groot is die behoefte aan diploma's?

Rinske Schaffers (ROC Rijn IJssel): 'De wens om ook op een andere manier dan via diploma's bekwaamheid te kunnen aantonen, leeft breed in de maatschappij. Tegelijkertijd is de realiteit dat veel werk-

ANNETTE:

'Het onderwijs moet het werkveld meenemen in de flexibilisering'

KATINKA:

‘We staan op een kantelpunt’

gevers nog altijd om een diploma vragen.’

Erna: ‘Toch neemt voor de mbo-niveaus 1, 2 en 3 de behoefte aan diploma’s af, is mijn indruk. De vraag naar arbeidskrachten kan nu eenmaal alleen maar opgelost worden door anders te leren, werken en organiseren. Daar zijn al mooie voorbeelden van. Zo zijn er zorgorganisaties die zij-instromers alleen opleiden om de ADL uit te voeren bij een cliënt. Deze zij-instromers gaan dus niet voor een volledig diploma en willen dat ook niet. Anderzijds zie je dat medewerkers die jarenlang in de zorg werken geprikkeld worden door de mogelijkheid een “klein stukje opleiding” te doen. Dus met leereenheden werk je meteen aan het behoud van medewerkers, want het gebrek aan loopbaanperspectief is vaak een reden om het vak te verlaten. Verder zie je dat leereenheden de mobiliteit tussen branches vergroten.’

Is het denkbaar dat je straks een zorgorganisatie hebt waar misschien 30 procent van de medewerkers niet meer een volledig afgeronde opleiding met diploma heeft?

Erna: ‘Zeker. In de zorg wordt nu nog vaak gedacht: je borgt de kwaliteit van zorg, doordat medewerkers een diploma hebben behaald. Dat is een fabel. Je hoeft geen diploma te hebben om goede zorg te kunnen leveren. Bekwaamheid wordt niet – alleen – bewezen door een stuk papier.’

Katinka van Heerde (Saxion): ‘Om de “BV Nederland” draaiende te houden is het belangrijk om ook niet-diploma-gericht op te leiden. Ik denk dat we wat dat betreft op een kantelpunt staan. Tegelijkertijd is heel belangrijk dat zorgorganisaties nadenken over hoe je de kwaliteit van zorg kunt borgen. Want je wil niet toe naar een situatie waarin een half-opgeleide verpleegkundige aan het bed staat. Een professional moet aantoonbaar over bepaalde kennis en kunde beschikken en die ook onderhouden.’

Wat betekent het werken met flexibele eenheden voor het werkveld?

Tim: ‘Als je flexibiliseren van het leren wilt laten slagen, vraagt dat wat van zorgorganisaties. Die moeten een antwoord hebben op veel verschillende vraagstukken. Het gaat over functiegebouw, salariering, begeleiding. Als je met eenheden werkt, moet je bijvoorbeeld kijken naar je HR-beleid: Hoe positioneer je zij-instromers, wat is ervoor nodig om hen goed te laten landen in de organisatie? Hoe begeleid je zij-instromers? Hoe gaat het in de praktijk als er zowel medewerkers zijn met volledige diploma’s als collega’s die alleen certificaten hebben behaald? Het is een uitdaging om hier goede antwoorden op te geven. Het vraagt om institutionele veranderingen binnen zorgorganisaties.’

Erna: ‘Ook goed werkgeverschap is



Tim Kind: Beleidsadviseur Arbeidsmarkt en Opleiden bij Actiz. ‘Daarnaast ben ik als programmamanager Nationale Zorgklas betrokken bij de leereenheden.’



Katinka van Heerde: Teamleider Deeltijdonderwijs bij Saxion Hogescholen. ‘Onze missie is om een leven lang ontwikkelen mogelijk maken met flexibel modulair onderwijs, waarmee een deeltijdstudent zijn eigen gepersonaliseerde leerroute opstelt, die aansluit bij zijn persoonlijke situatie en werk-privébalans.’

TIM:

‘Werken met leereenheden is een van de oplossingen voor het arbeidsmarktvraagstuk’

belangrijk. Dus dat de werkgever kijkt: Heeft iemand een startkwalificatie? Waar willen we naartoe bouwen met deze persoon? Hoe kan hij of zij zich verder ontwikkelen?’

Wat betekent flexibel opleiden voor het onderwijs?

Annette van Krimpen (Breederode/ OPPstap): ‘Met de Nationale Zorgklas hebben we al laten zien dat er meer mogelijkheden zijn dan alleen de reguliere opleidingen. Het is een taak van het onderwijs om het werkveld nu verder mee te nemen in de flexibilisering.’

Rinske Schaffers: ‘Tegelijkertijd zijn en blijven er kaders nodig, als houvast. Flexibilisering betekent niet dat je alles loslaat en totaal vraaggericht gaat werken. We kijken vanuit Rijn IJssel steeds: Wat is mogelijk? Waar kunnen we modulair onderwijs aanbieden? Waar kunnen we flexibiliseren? Hoe komen we tegemoet aan de leerbehoeften van studenten? Wij streven ernaar om startende professionals af te leveren waar het werkveld iets aan heeft. Daarnaast vinden we het net zo belangrijk dat de startende professional zelf iets aan de opleiding heeft. Voor sommige werkgevers is het voldoende als een student een deel van het kwalificatiedossier heeft behaald. Maar de kansen op de arbeidsmarkt zijn nog altijd groter met een instellingsonafhankelijk bewijs van bekwaamheid, dus een diploma.’

Katinka: ‘Bij Saxion hebben we zes jaar

geleden alle 28 deeltijdopleidingen geflexibiliseerd, door de curricula modulair in te richten met gestandaardiseerde leerleenheden van 5 EC of een meervoud hiervan. Op deze wijze kan een student een eigen individuele studieroute samenstellen. Maar de hbo-v-student moet wel de hele opleiding voltooien. Dat heeft mede te maken met de BIG-registratie, waarvoor je 2400 “vlieguren” moet maken. Wel kijken we wat hbo-v-studenten aan eerder verworven competenties en werkervaring meebrengen. Dit valideren we, zodat ze met een verkort studieprogramma in maximaal drie jaar de hbo-v kunnen afronden.’

Hoe verhoudt flexibilisering zich tot de schoolstructuur die sterk gericht is op van-9-tot-5 en op schoolvakanties?

Rinske: ‘In alle eerlijkheid: dat is een uitdaging. Ook, omdat flexibilisering van veel verschillende factoren afhankelijk is. Stel je gaat opleiden op een locatie van een zorgorganisatie. Wat is dan een goede starttijd om met de lessen te beginnen? Dat hangt onder meer af van waar de studenten wonen en of ze

’s ochtends bijvoorbeeld kinderen naar school moeten brengen. Er zitten ook praktische grenzen aan de mate van flexibiliteit.’

Annette: ‘Ik werk bij een particuliere opleider en dan is flexibiliseren wat makkelijker. Maar als je kijkt naar studenten, dan zie je dat zij wel vaak behoefte hebben aan een vaste structuur. Daar moet je rekening mee houden.’

Katinka: ‘We bieden het deeltijdonderwijs aan op een wekelijkse vaste lesdag. Studenten kunnen hun werk-privébalans eromheen organiseren. Ook kunnen ze ervoor kiezen om in een bepaalde periode meer of minder modules te volgen. Ze bepalen hun eigen tempo.’

Onze lezers zullen denken: wat kost zo’n flexibel traject eigenlijk?

Tim: ‘De Nationale Zorgklas kreeg, vanwege de coronabanen, tijdelijk subsidie. Dat heeft een enorme aantrekkingskracht gehad. Maar doorgaans zijn bollen bbl-trajecten voordeliger dan flexibele eenheden. Actiz wil eraan bijdragen dat de leereenheden ook gesubsidieerd worden.’

Erna: ‘In de gesprekken met VWS en OCW maakt ook RegioPlus steeds duidelijk dat subsidie voor flexibilisering heel hard nodig is. Verder kijkend zou certificeerbaar opleiden gelijk moeten worden, qua bereikbaarheid, aan regulier opleiden.’

Katinka: ‘Voor het flexibele modulaire deeltijdonderwijs geldt dat het net zo

ERNA:

‘Het is een fabel dat je kwaliteit borgt met diploma’s’

RINSKE:

‘Er zitten ook praktische grenzen aan de mate van flexibiliteit’

veel kost als het reguliere deeltijd-onderwijs.’

Wat is jullie advies aan opleiders in het werkveld en in het onderwijs?

Erna: ‘Begin gewoon met leereenheden, kijk wat je tegenkomt, wees creatief, denk in mogelijkheden. Maar ga wel aan de slag; flexibilisering biedt heel veel kansen. Dat weet ik uit ervaring. Een tijdje terug begonnen we met de Projectgroep Amersfoort-Eemland met leereenheden, zonder dat we wisten of de SBB aan de mbo-certificaten een civiel effect ging toekennen. We meenden het risico te moeten nemen. Het resultaat is dat er inmiddels veel zij-instromers zijn aangenomen en geschoold. Binnen de organisatie kregen sommige zittende medewerkers bovendien ook zin om zich bij te scholen.’

Annette: ‘Oplossingen dienen zich vaak gaandeweg aan. Onlangs heb ik een dag meegelopen in de ouderenzorg, bij een organisatie waar deelnemers certificaten hadden gehaald van de Nationale Zorgklas. Zij hadden onderdelen van de VIG-opleiding gedaan. Ik had daar een mooi gesprek met het team. Een medewerker vertelde dat ze zich had afgevraagd: “Ik heb de hele VIG afgerond, wat betekent het nou als ik op de werkvloer sta met iemand die alleen onderdelen daarvan heeft gedaan?” Vervolgens bleek dat de teamleden zelf met oplossingen waren gekomen. Ze verdeelden de

taken anders, waardoor ze flexibeler konden inspelen op de wensen van de zorgvrager.’

Nog meer tips?

Tim: ‘Opleiders en werkgevers: ga bij elkaar zitten. Kijk samen: willen we flexibeler gaan opleiden? Is het antwoord “ja”? Zorg dan dat je samen vraag en aanbod bij elkaar brengt.’

Katinka: ‘Zoek elkaar op in de regio, zoek verbinding. Als mensen elkaars expertise kennen, bereiken ze meer, is mijn ervaring. In het *FastSwitch*-traject, een opleidingsroute voor hoogopgeleide zij-instromers, werken we samen met vijf hogescholen. Iedere school heeft warme contacten met zorgorganisaties in de eigen regio. Daardoor lukt het makkelijker om werkgevers te verleiden een aantal plekken voor zij-instromers aan te bieden.’

Annette: ‘Wij zijn samen met drie andere opleiders betrokken bij de Regionale Zorgacademie, een samenwerkingsverband van zorgorganisaties. Die hebben gezegd: we willen elkaar niet meer beconcurreren, maar gaan juist samenwerken en in gelijkwaardigheid scholingstrajecten opzetten.’

Rinske: ‘Leereenheden kunnen bijdragen aan de toekomst van de zorg en het onderwijs. Maar het is wel belangrijk dat praktijk, onderwijs, regiokantoren en gemeenten nu al met elkaar om de tafel gaan zitten om te anticiperen op die toekomst.’



Erna Laclé: Projectleider Leren en Ontwikkelen en Flexibel Onderwijs. Werkt deels bij Utrechtzorg en deels bij RegioPlus. ‘Het is mijn missie om leereenheden aan te jagen en als een olievlek te verspreiden, van werkvloer tot ministeries.’



Rinske Schaffers: Projectleider Personaliseren en Flexibiliseren bij ROC Rijn IJssel. ‘Flexibel en gepersonaliseerd onderwijs gaan bij ons hand in hand. Tot voor kort was ik hier als docent Maatschappelijke Zorg bij betrokken, nu als projectleider.’