



Stichting Sociaal Fonds
Huisartsenzorg

Donderdag 29 september 2022

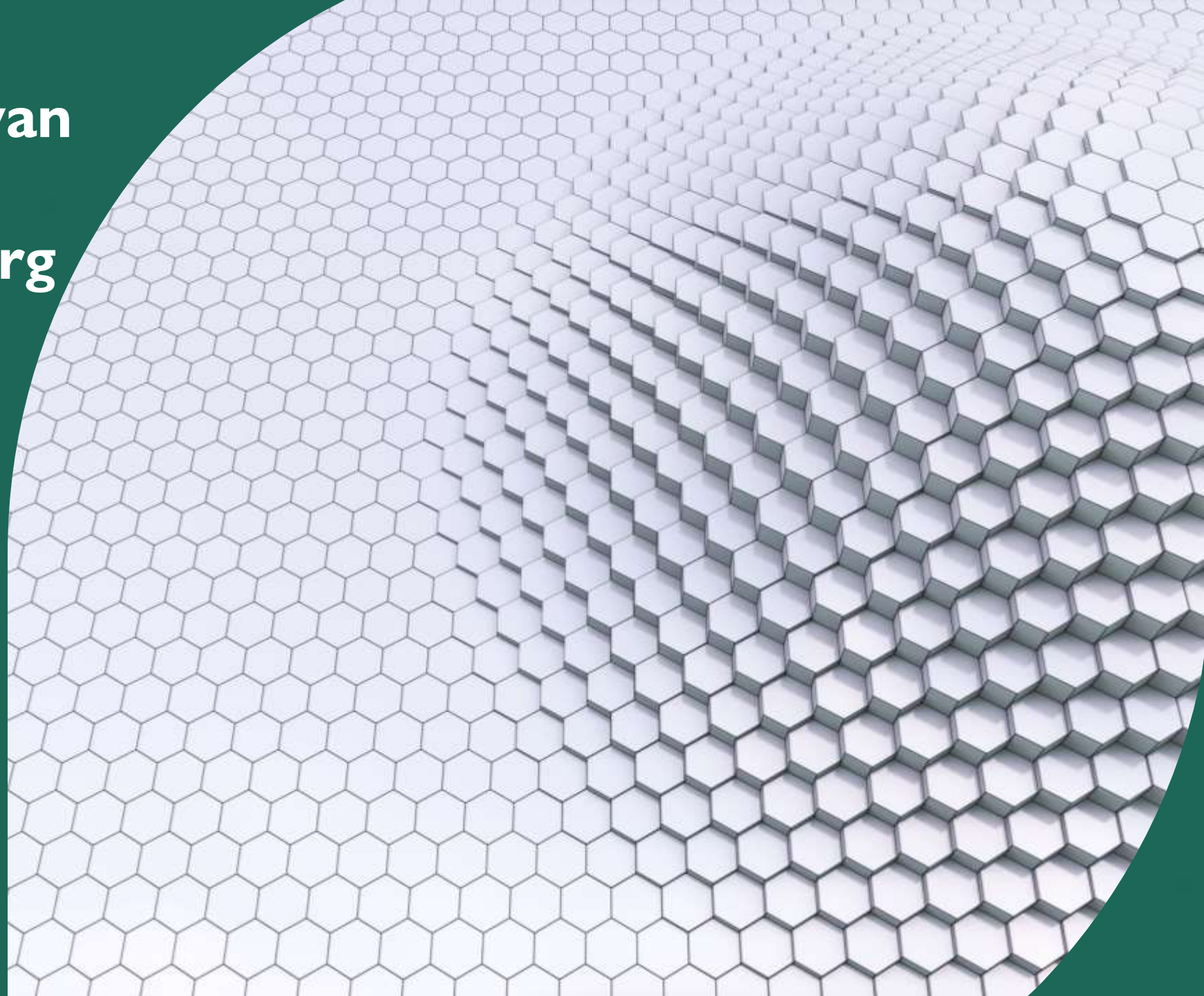
PRESENTATIE

HANS TIMMERMAN

Donderdag 29 september 2022

De leeromgeving van de toekomst in de huisartsenzorg

Hoe ontwikkelen
huisartsenpraktijken
zich als lerende
organisaties?



Belangrijke opgaven korte
en lange termijn

Vergroten wendbaarheid
(denk aan Covid-19)

Oplossen arbeidsmarkttekorten
/ leven lang leren

Circulaire economie
(klimaat- en energietransitie)



Veranderende samenstelling bevolking:

wordt ouder en
cultureel diverser

mensen leven langer
zelfstandig

verschil gezondheid
bij lage en hoge SES (7+jaar)



Gezondheid en redzaamheid

- Meer mensen
 - met meer chronische aandoeningen (> 5 mln)
 - laag geletterd / gecijferd / digivaardig (> 2,5 mln)
 - arm / met problematische schulden (0,5 – 3 mln)
 - alleenstaand (1 op 4) / eenzaam (> 0,5 mln)
 - met dementie (> 0,25 mln)
- Minder
 - mantelzorgers



In gezondheidsbeleid meer nadruk op



Gezond leven en gezonde omgeving (blue zones, positieve gezondheid)

Wijkgerichte benadering

Samenwerking disciplines en ondersteuning op maat

Verschillende leerwegen



Scholieren



Werkzoekenden zonder
relevante ervaring



Beroepskrachten en
herintreders

- Leren-Stage (Dagonderwijs)
- Leren-werken (BBL / Duaal / PTO)
- Onderwijs op maat

Verschillende niveaus

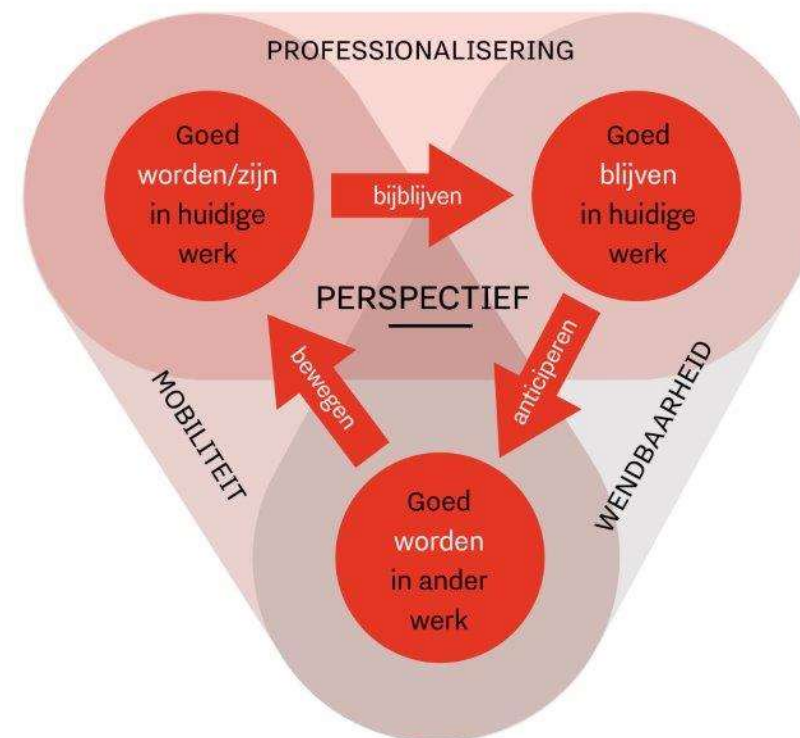
Beroepsniveaus	Opleidingsniveaus
Doctersassistent	MBO niveau 4
Praktijkondersteuner	Associate Degree niveau 5 indicatie
Praktijk “verpleegkundige” i.o.	Bachelor niveau 6 indicatie
Verpleegkundig Specialist Physician Assistant	Master niveau 7 indicatie
Huisarts	Medisch specialist niveau 8

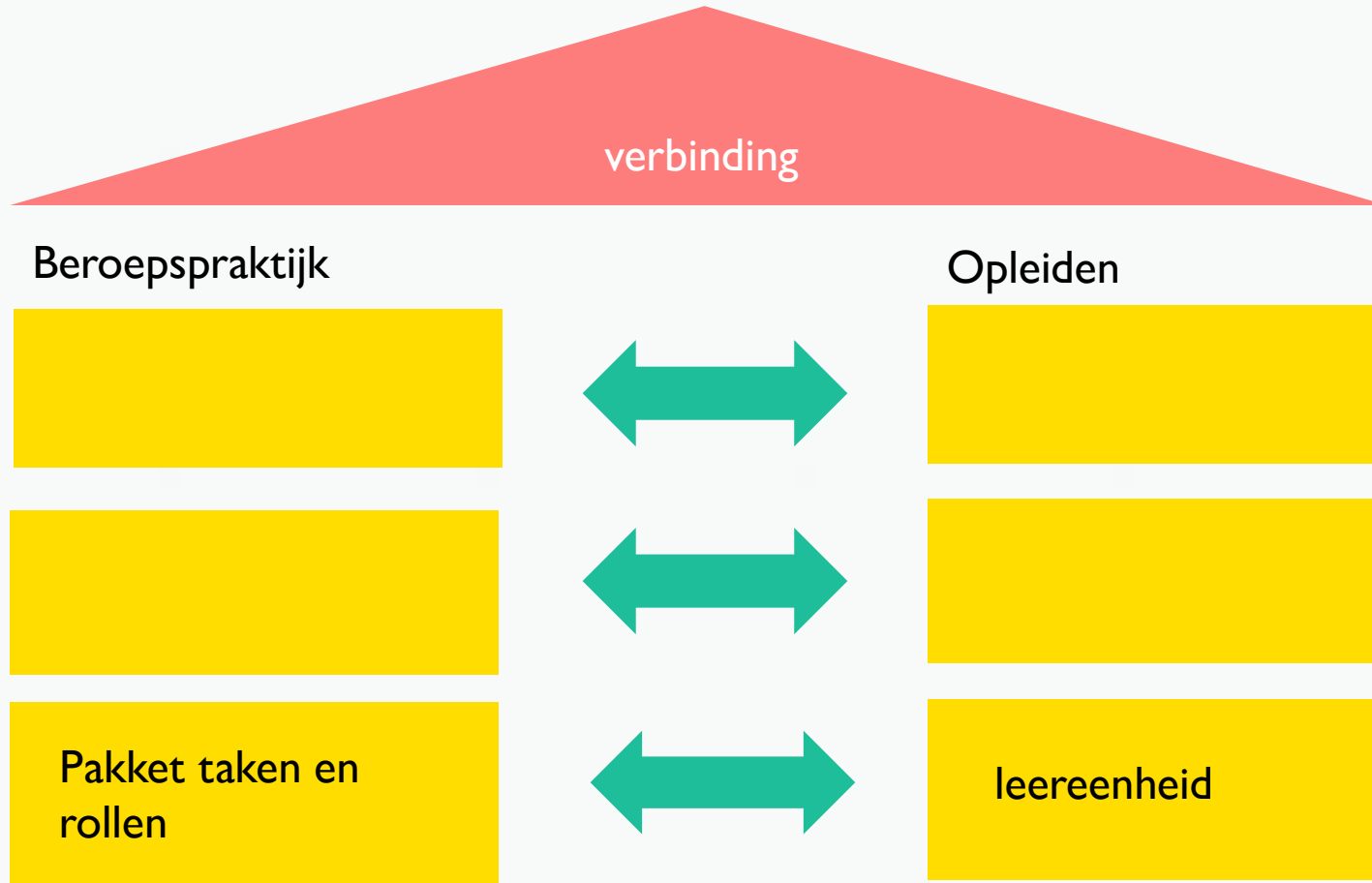
Doorgroeien in beroep

Professionalising – **verdieping**
(bijvoorbeeld: DA naar tragist)

Wendbaarheid – **verbreding**
(bijv: DA naar spreekuurassistent)

Mobiliteit – **doorstroom**
(bijv: POH naar “PVH”)







Onderwijs op maat

DIPLOMA

BC 1

BC 2

BC 3

BC 4

BC 5

BC 6

VC

AV

BEWIJS VAN VAKBEKWAAMHEID

© CAOP

BC = Beroeps- of branchecertificaat **VC** = Verdiepend of verbreedend certificaat **AV** = Algemene vakken

PRESENTATIE
MARC VAN DER
MEER

Donderdag 29 september 2022

Werkinnovatie in de huisartsenpraktijk : Een 10-puntenplan

Marc van der Meer

SSFH

Utrecht, 29 september 2022

Uit (groot)moeders tijd



Dokters- assistenten

Studententevredenheid

landelijk rapportcijfer

6.8

Geslaagde studenten

landelijk percentage in het afgelopen schooljaar

75%

Doorstroom naar hbo-opleiding

landelijk percentage na het behalen van een mbo-diploma in het afgelopen schooljaar

36%

Afgestudeerden met werk

landelijk percentage studenten dat 1,5 jaar na behalen van het diploma werk heeft

95%

Kans op werk

landelijk in jouw vakgebied, na je opleiding



Kans op stage

landelijk in jouw vakgebied



Startsalaris

landelijk gemiddeld bruto uurloon

€ 12,32

Wat te doen?: 10 punten!

Korte termijn:

1. BOT-BPV doorbreken
2. BOL-BBL-derde leerweg erbij betrekken
3. Schaalvoordelen bereiken (bv. in de zorg - huisartsenpraktijk, wijkzorgcentrum)
4. Collectief opleiden (vgl. Samenwerkingsverbanden in bouw en techniek)
5. Modularisering van opleidingen
6. Aspirant leerbedrijven erkennen
7. Nieuwe initiatieven bij mbo-scholen, bv.
 - De bouwtent ROC van Twente
 - HBA (MBO Utrecht): platform Clickt!

Et cetera. Lange termijn: creatie reflectie en documenteren via:

1. Drie assen: realiseren, reflecteren, documenteren in licht van 'leiderschap op werk'
2. Uiteenrafelen van praktijkleren in eenvoudige naar complexe taken
3. Herdoordenken praktijkleren in arbeidsverdeling vmbo, mbo, hbo



Inhoud

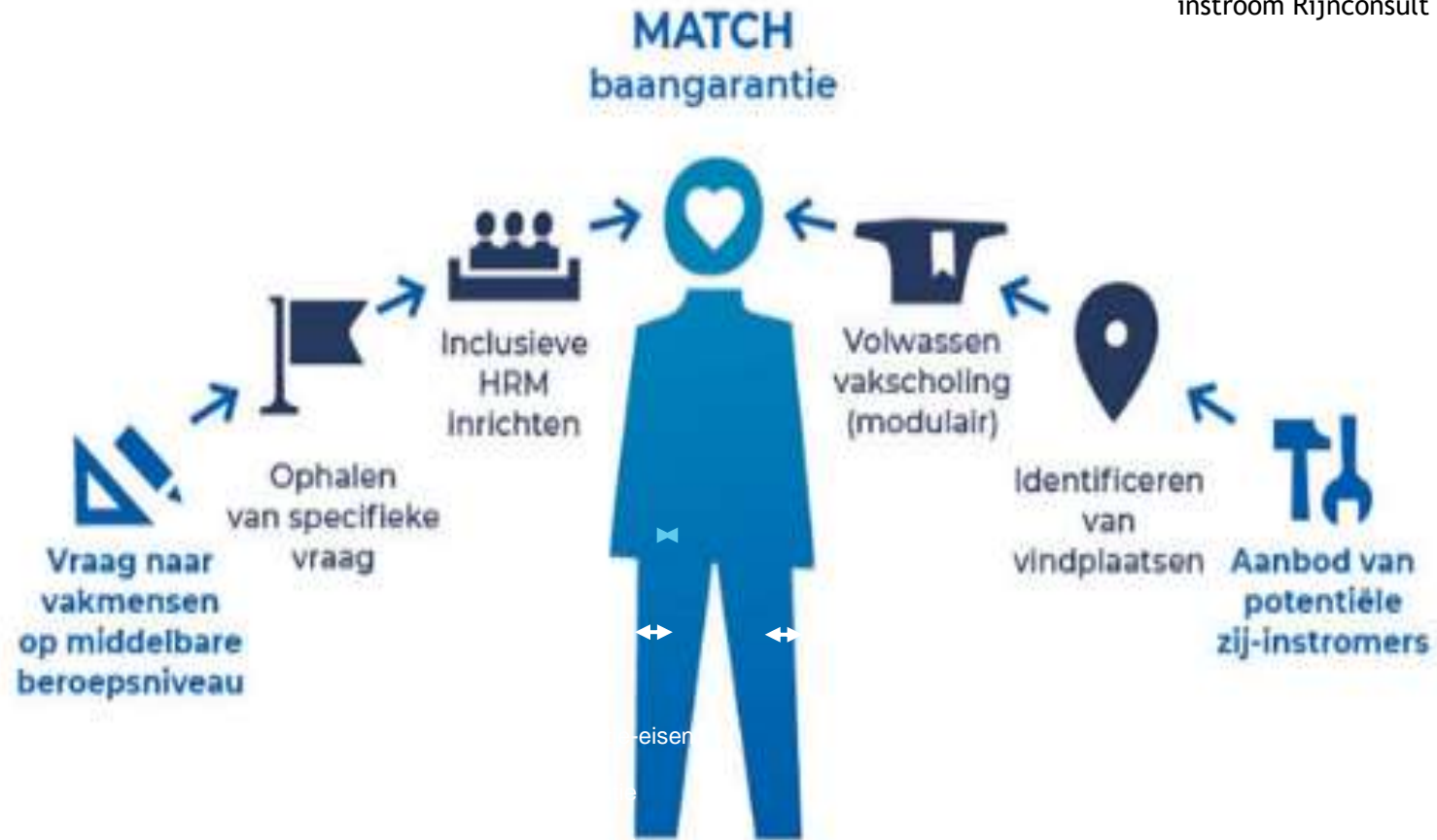
- ▶ Lerende organisatie?
- ▶ De routes naar het werk
- ▶ De begeleiding op het werk
- ▶ Duurzaam samenwerken
- ▶ 10-punten plan

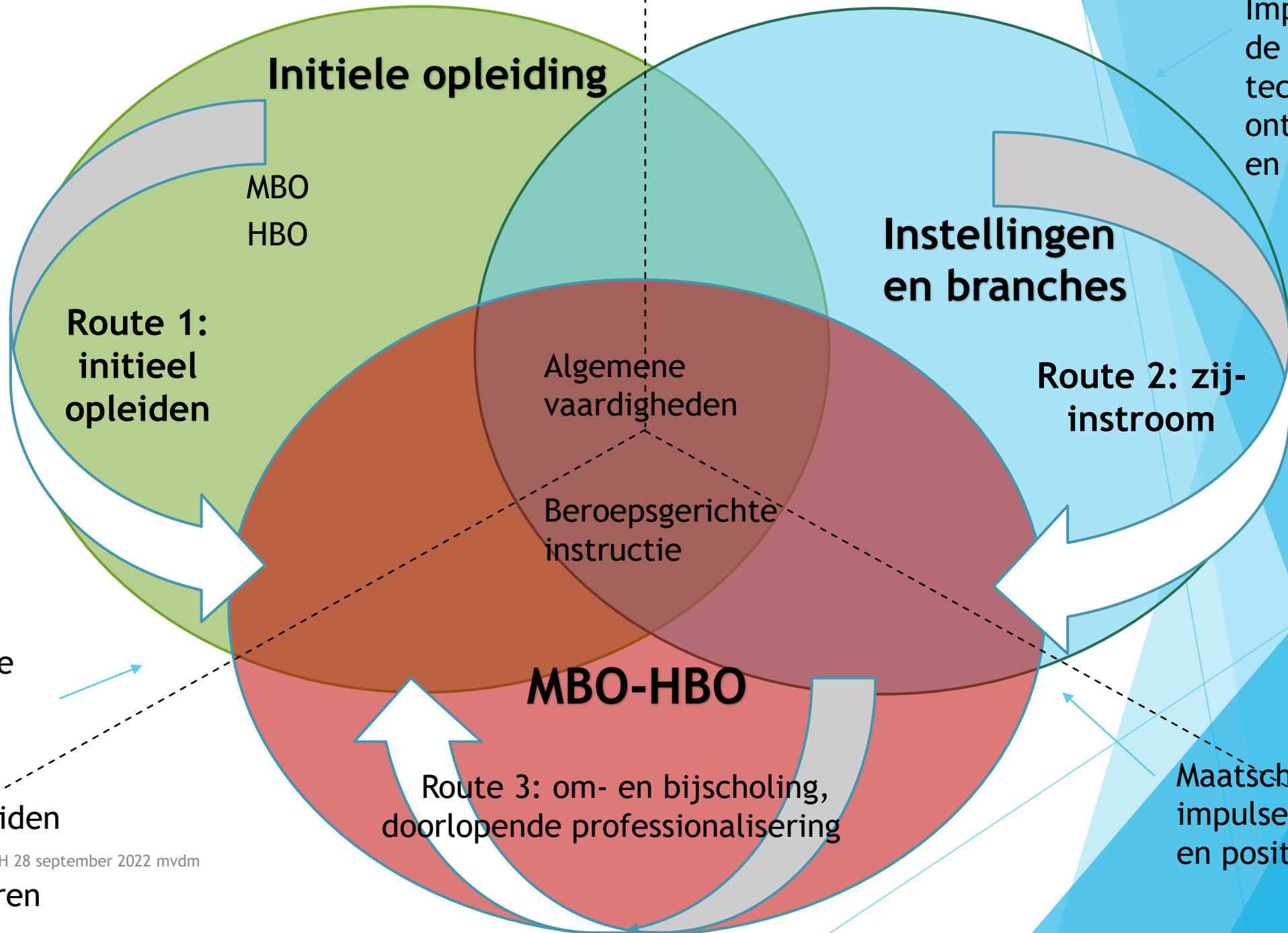
Lerende organisatie

- ▶ Peter Senge: *the fifth dimension*: persoonlijk meesterschap, mentale modellen, gedeelde visie, teamleren en systeemdenken.
- ▶ De verborgen dimensies van Toyota Kata - enig idee?
- ▶ Sociotechniek: drie assen! Weet u ze nog?

Deel 2. Routes naar werk

Bron: GAK-project over zij-
instroom Rijnconsult 2020





Initiele opleiding

MBO
HBO

**Route 1:
initieel
opleiden**

**Instellingen
en branches**

**Route 2: zij-
instroom**

Algemene
vaardigheden

Beroepsgerichte
instructie

MBO-HBO

**Route 3: om- en bijscholing,
doorlopende professionalisering**

Impulsen uit de markt :
technologische
ontwikkeling
en innovatie

Impulsen van de
overheid:
Regelgeving en
beleidsvorming
gericht op opleiden
en professionaliseren

Maatschappelijke
impulsen: status
en positie

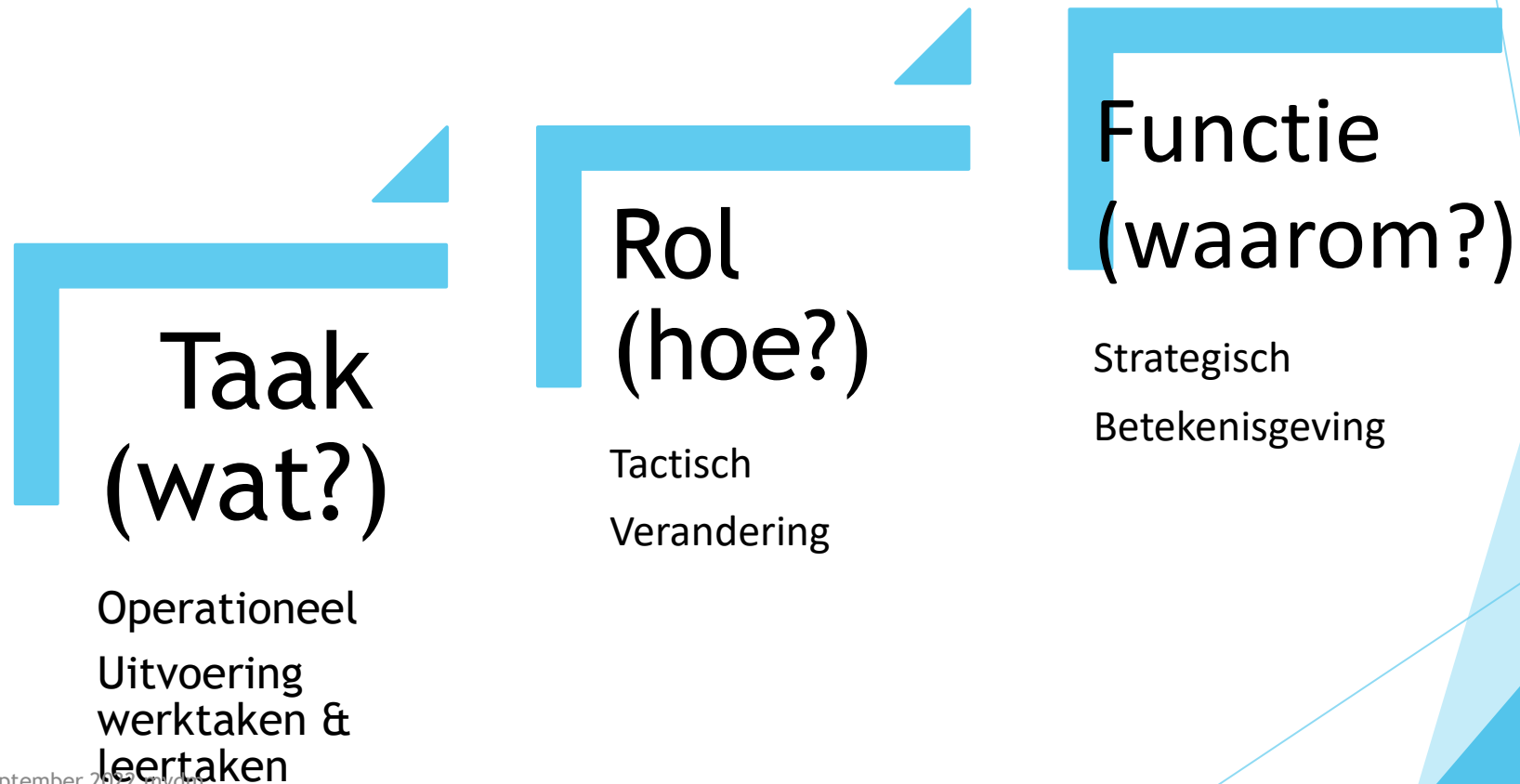
Deel 3. Het belang van praktijkleren?

Praktijkleren is in het hart van het beroepsonderwijs:

- ▶ Actief proces van opdoen van kennis en ervaring in authentieke werkomgeving, met reflectie en evaluatie
- ▶ Authentiek: praktijkervaring in echt bedrijf met echte patiënten;
- ▶ Studenten leren wat (samen) werken inhoudt; routine-vorming op verschillende niveaus.
- ▶ Studenten nemen kennis van nieuwe en innovatieve technieken/ werkwijzen
- ▶ Artsen/ Maatschappen leren van nieuwe ideeën van studenten

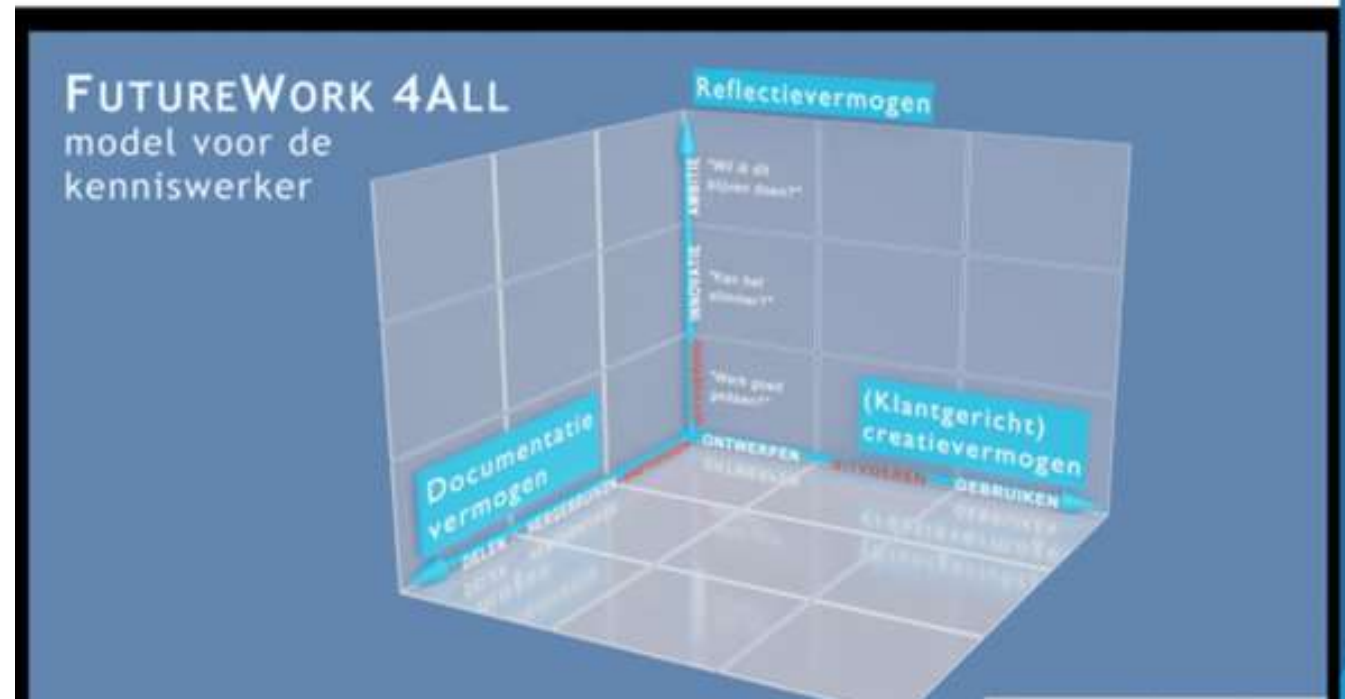
- ▶ Maar hoe stel je de kwaliteit vast? Documenten en valideren?

Wendbare arbeidsorganisatie: van taak naar taak, van rol naar rol, naar functiegroei (STeLLO.academy).



Pragmatisch: stel leervragen (leer- en werktaken) centraal

- ▶ Start bij wat studenten ‘kunnen’, niet bij wat zij ‘moeten’.
- ▶ Reguleer hun taakuitvoering en structureer de begeleiding.
- ▶ Bevorder een leeromgeving waar een student zich optimaal kan ontwikkelen.
- ▶ Creëer dus aantrekkelijke werktaken en reflecteer voldoende.



Als dit niet goed werkt:

....dan is een sterkere interventie nodig:

- ▶ De school/ opleiding moet een actieve betrokkenheid tonen en ook eisen aan het leerklimaat in de bedrijven.
- ▶ Leren is een reflexieve bezigheid, waarin de dialoog van de leerling met de collega's en begeleiders centraal staat.
- ▶ Omstandigheden verschillen van persoon tot persoon.
- ▶ Matching van leerlingen naar de juiste leeromgeving
- ▶ De leerling moet uitgedaagd worden om zijn eigen leervragen te stellen en te kunnen verwezenlijken.

De huidige problemen: doktersassistenten

- ▶ Omvangrijk werkpakket van artsen - grote verantwoordelijkheid, grote praktijk, gevolg: rooibouw plegen, hersteltijd gevraagd
- ▶ Arbeidsdeling in team: hoofdassistent, taken: management, intake patiënten, medische assistentie, beheer en kwaliteitszorg
- ▶ Arbeidsdeling: praktijkondersteuner huisartsenzorg, medisch assistente, praktijkassistent huisartsenpraktijk, medisch assistent, assistent huisartsenpraktijk
- ▶ Alternatieve posities: polikliniek of specialistische afdelingen ziekenhuis. Soms een Arbodienst of schoolartsendienst
- ▶ Algemene eisen: integriteit en nauwkeurigheid: veel gevoelige informatie onder beroepsgeheim & werkzaamheden volgens strikte protocollen

Leren (Elsdijk, 2016)

- ▶ Praktijkopleiders ‘vlieg in het web’ ipv ‘spin in het web’:
 - ▶ Spanning tussen eisen van productie en eisen van opleiden; vraagt tijd en goede instrumenten. Dit veronderstelt (basis)kennis van pedagogisch didactisch handelen.
 - ▶ Leerlingen ervaren te weinig plangerichte gerichte begeleiding in de bpv.
 - ▶ Scholen bereiken leerbedrijf nauwelijks



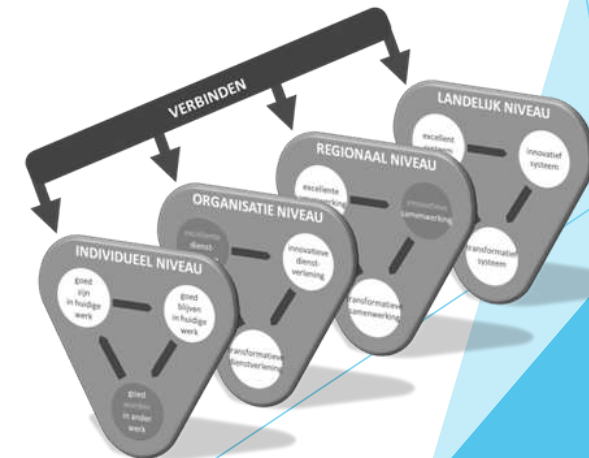
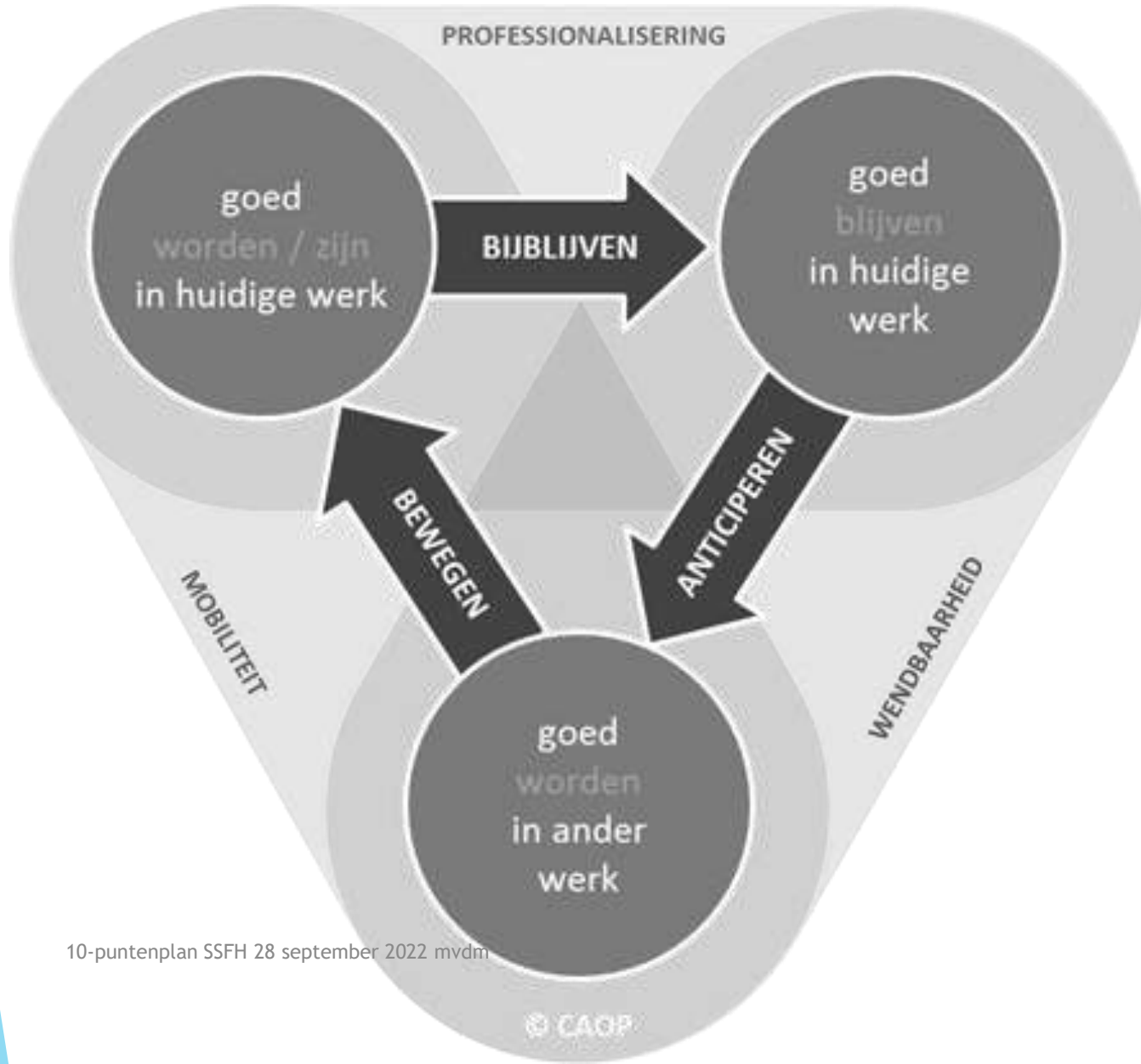
Wat is praktijkleren?

On the job	Off the job
Improvisering: het leren vindt zonder voorbereiding plaats	Planning: het leren is vooraf gestructureerd met explicatie van leerdoelen
Occasionalisering: het leren vindt toevallig plaats binnen het arbeidsproces	Systematisering: de volgorde van leerinhouden is volgens vakinhoudelijke/pedagogische gezichtspunten opgebouwd
Economisering: het leren is onderworpen aan de produktiviteitseisen van de arbeid	Pedagogisering: het leerproces is afgestemd op de leersituatie van de deelnemers
Specialisering: het leren staat in functie van de arbeidsdeling	Generalisering: de leerinhoud bevat een brede scala van kennis en vaardigheden
Actualisering: de leerinhoud wordt aan de directe arbeidssituatie ontleend	Perspectivering: de leerinhoud wordt in een bepaald tijdschema aangeboden
Concretisering: de leerinhoud is gericht op directe toepassing in uitvoerende taken	Theoretisering: de leerinhoud is gericht op algemene kennisprincipes en wetmatigheden
←----->	
INFORMEEL, INCIDENTEEL LEREN	FORMEEL, INTENTIONEEL LEREN

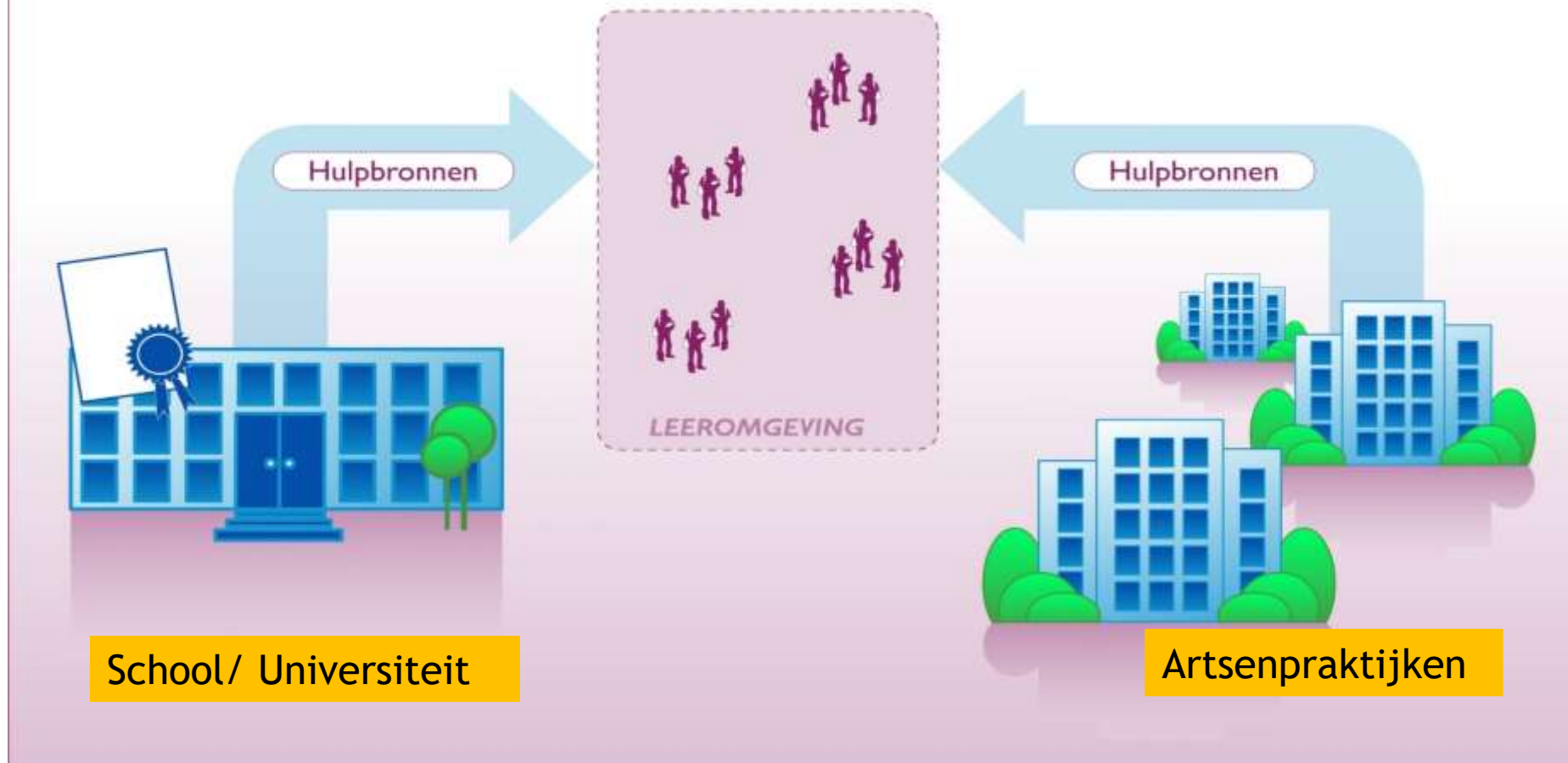
Duurzaam samenwerken

Duurzaam ontwikkelen- Ontwikkelcyclus van het CAOP

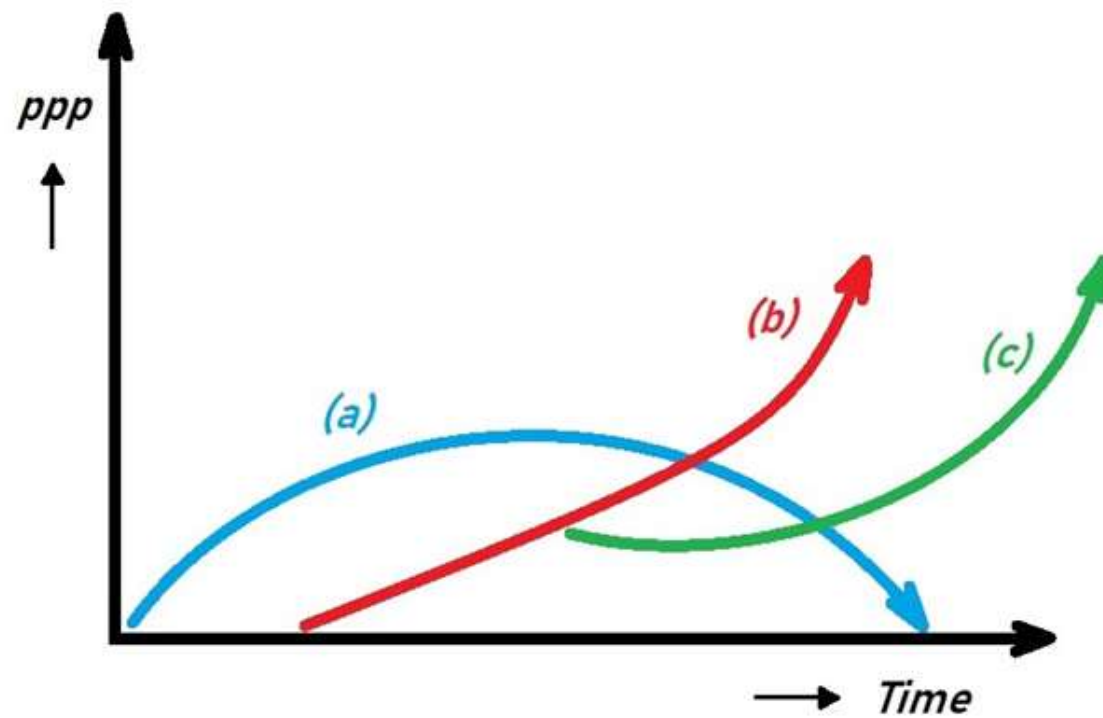
CAOP



De leeromgeving van de toekomst



Fasering PPP's



Lessen co-makership

- ▶ Aanleiding voor samenwerking vooral gevoeld op strategisch niveau. Maar op uitvoerend niveau moeten de meeste aanpassingen worden gedaan.
- ▶ Docenten moeten studenten anders begeleiden. Van docenten worden aangepaste werktijden gevraagd en aansluiting bij de praktijk.
- ▶ De aanvankelijke belangstelling van bedrijven voor samenwerking is niet altijd overeenkomstig met de participatie van bedrijven.
- ▶ Als scholen samenwerken met bedrijven (in wat voor rol dan ook) moeten ze meer ondernemend zijn. De vraag is of ze dat willen en zo ja, in hoeverre.

(Bron: Smulders, Hoeve, Van der Meer, 2013 - ecbo)

Leren op de werkvloer

Levenscyclus 'situationeel leiderschap op werk' (Hersey en Blanchard, 1969)

4 leiderschapsstijlen:

- ▶ **Sturende of taakgerichte stijlen:** a. directief, b. begeleidend/ coachend
- ▶ **Relatiegerichte stijlen:** a. De ondersteunende stijl, b. de delegerende stijl

Taakvolwassenheid, uitgangspunten:

- ▶ De benodigde competenties om een taak uit te voeren (*Skill*)
- ▶ bereidheid (betrokkenheid) om de verantwoordelijkheden te aanvaarden (*Will*).

Levenscyclus 'situationeel leiderschap op werk' (Hersey en Blanchard, 1969)

	Minder taakgericht	Meer taakgericht
Meer relatiegericht	ondersteunen	begeleiden
Minder relatiegericht	delegeren	instrueren

Herdoordenen van praktijkleren

	Homogene leeromgevingen	Heterogene leeromgeving
Individueel	Eenvoudige taken	Taakverrijking
Collectief	Goepsopdrachten	Complexe taken, multidisciplinair werken

Wat te doen?: 10 punten!

Korte termijn:

1. BOT-BPV doorbreken
2. BOL-BBL-derde leerweg erbij betrekken
3. Schaalvoordelen bereiken (bv. in de zorg - huisartsenpraktijk, wijkzorgcentrum)
4. Collectief opleiden (vgl. Samenwerkingsverbanden in bouw en techniek)
5. Modularisering van opleidingen
6. Aspirant leerbedrijven erkennen
7. Nieuwe initiatieven bij mbo-scholen, bv.
 - De bouwtent ROC van Twente
 - HBA (MBO Utrecht): platform Clickt!

Et cetera. Lange termijn: creatie reflectie en documenteren via:

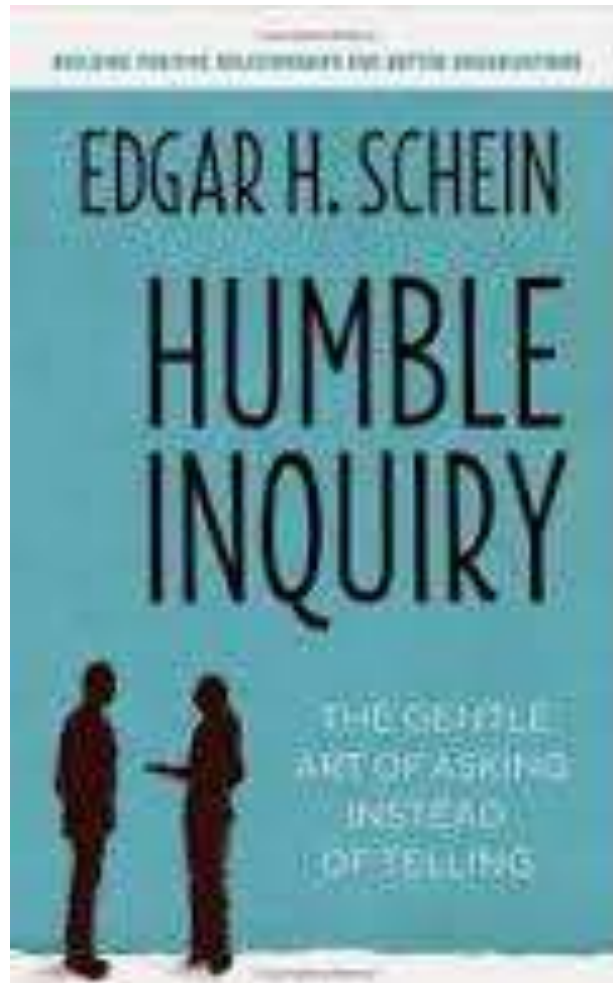
1. Drie assen: realiseren, reflecteren, documenteren in licht van 'leiderschap op werk'
2. Uiteenrafelen van praktijkleren in eenvoudige naar complexe taken
3. Herdoordenken praktijkleren in arbeidsverdeling vmbo, mbo, hbo



Ieder van de tien punten kan verder uitgewerkt worden

- ▶ Ad 1. *Bijvoorbeeld spanning tussen BOT en BPV.*
 - ▶ **Bestaande regelgeving ontrafelen** (zie pleidooi F. van de Ende)
 - ▶ **Als we de regels flexibiliseren zijn sterkere professionele kwaliteitsnormen nodig.**
 - ▶ Die hebben **meerdere dimensies**: goede beroepspraktijkvorming is een andere dimensie dan ontwikkelingsgericht werken of verbeteren van het bpv-beleid.
 - ▶ Et cetera.

- ▶ Ad 8. *Bijvoorbeeld issue van de derde as:*
 - ▶ Digitalisering maakt **real-time information** mogelijk in de klas.
 - ▶ Leidt tot drie-dimensionele vraagstukken over **uitvoering, reflectie en informatieverwerking.**
 - ▶ Dit leidt tot **strategische inzet** van de school
 - ▶ Et cetera.



“If a goal of conversation is to *improve* communication and build a relationship, then telling is more risky than asking.

***Asking* temporarily empowers the other person and temporarily makes me vulnerable.”**

Slot:

Een lerend, zich vernieuwend systeem veronderstelt
experimenteerruimte en systematisch terugkoppeling

En ook: ‘vakmensen en bewust vertrouwen’

Dank voor uw aandacht:

Marc.vandermeer@uvt.nl

06 12 69 09 22

PRESENTATIE ESTHER ZWAAL

Donderdag 29 september 2022



Donderdag 29 september 2022

PRESENTATIE SUZAN DE BRUIJN

Donderdag 29 september 2022

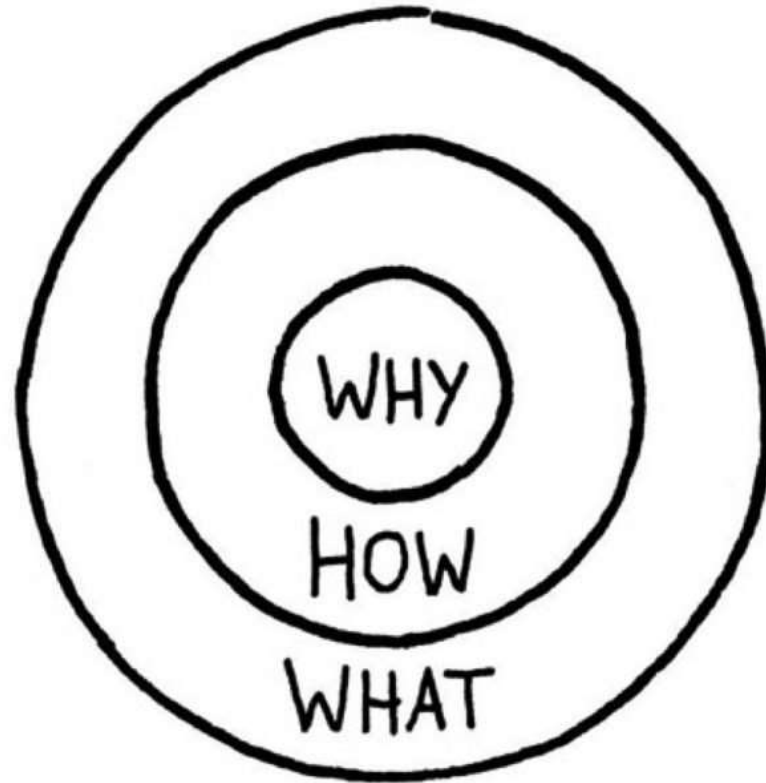
Interprofessioneel leren en onderzoeken in Labs & Werkplaatsen



Suzan de Bruijn, Hoofddocent en
Academieregisseur Labs&Werkplaatsen
September2022

Inhoud

1. The Why
2. The How
3. The What
4. Hindernissen
5. Werkzame factoren
6. Wat levert het op



The Why van IPE in Labs&werkplaatsen



Dubbele vergrijzing: 55% meer 65+ers 2020-2040
200% meer 90+ers 2020-2040
Personeelstekort: Ratio 1-7 in 2020 naar 1-4 in 2040
Kosten ouderenzorg: 28 mld. in 2017 naar 39 mld. in 2030
Bron: Actiz, Juiste zorg op de juiste plaats



- De Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen
- Meer info op: <http://www.opleidenvoor2030.nl/>

The Why via: interprofessioneel samenwerken



Interprofessionele samenwerking refereert naar een samenwerking waarbij leden van verschillende disciplines formele structuren delen ten aanzien van gedeelde besluitvorming en conflicthanteringsprocessen en waarbij men wederzijds afhankelijk is door elkaars kennis samen te voegen teneinde een gemeenschappelijk doel te bereiken dat meer is dan de som der delen.

(Chamberlain-Salaun, Mills & Usher, 2013; Headrick, Wilcock & Batalden, 1998)

Waar hebben we het over?

Interprofessioneel opleiden (IPE)

‘Wanneer studenten van twee of meer verschillende achtergronden participeren in activiteiten waarbij over, van en met elkaar geleerd wordt om samenwerking en gezondheidsuitkomsten te verbeteren (WHO, 2010)’

Interprofessioneel leren

Leren dat resulteert vanuit interactie waarbij professionals of studenten van twee of meer professies betrokken zijn. Dit kan een product zijn van interprofessioneel opleiden, maar ook spontaan optreden op de werkplek of op opleidingsplaatsen en meer toevallig zijn. (IOM, 2015)



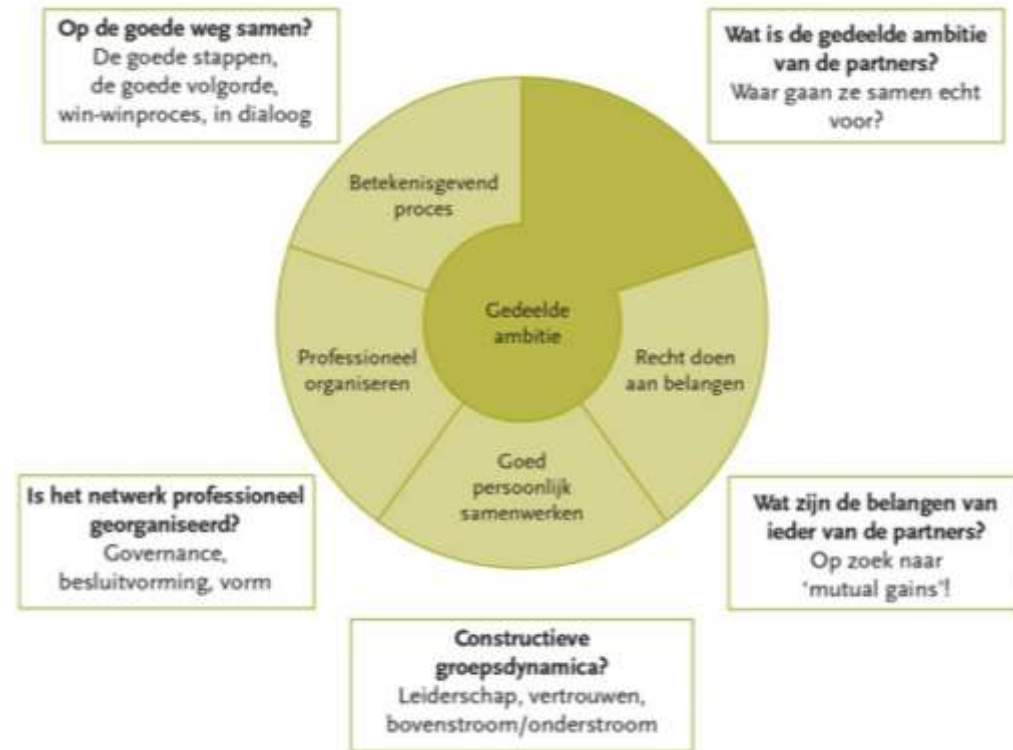
Gemeenschappelijke taal

The How – De start

Gezamenlijke ambitie
(o.b.v. transitie in de zorg)
bij opleidingen en praktijk;
daarom:

- verplaatsing van onderwijs naar praktijk leeromgevingen
- bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken door HAN

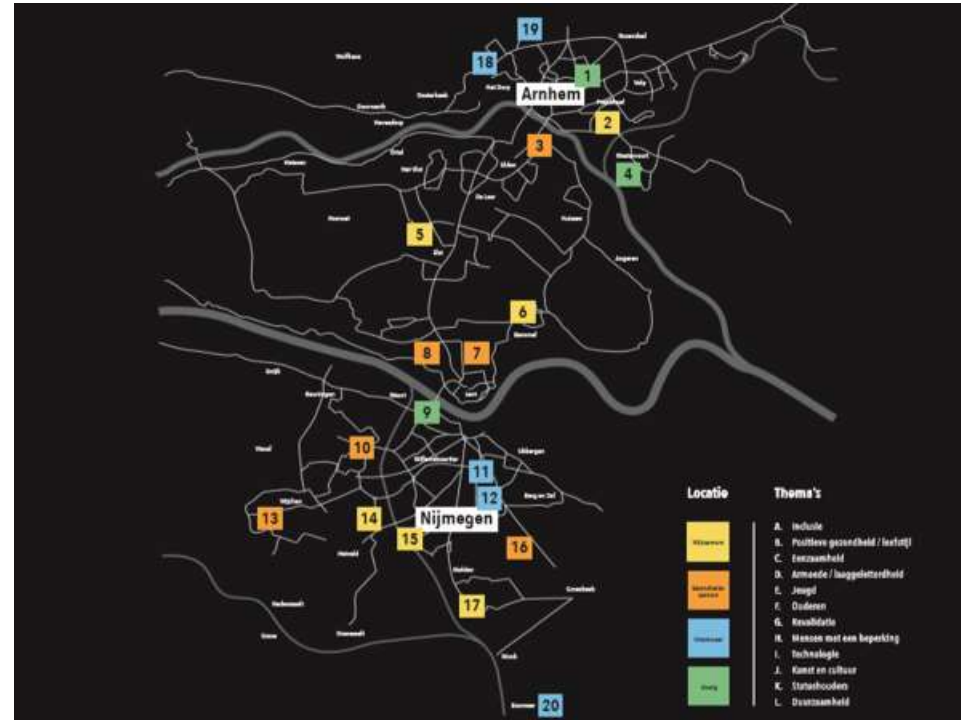
Wij leiden toekomstbestendige professionals op die een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van de maatschappelijke vraagstukken op het gebied van zorg en welzijn van deze tijd.



The What

HAN Labs&Werkplaatsen in Zorg en Welzijn

- 30 locaties in wijken en instellingen in de regio Arnhem en Nijmegen
- >60 betrokken wijk- / praktijkdocenten en onderzoekers
- 800 studenten per semester
- 7 Deelnemende opleidingen: Verpleegkunde, Social Work, Paramedische opleiding: Fysiotherapie, Logopedie, Ergotherapie, Mondzorgkunde, Voeding&Diëtetiek
- Deze werkwijze biedt continuïteit voor de praktijk



The What

Interprofessioneel leren, onderzoeken en werken in de praktijk

*Let op, dit is GEEN
stage, maar onderwijs in
de praktijk*

Interprofessioneel praktijkleren voor alle 2e jaars studenten

- 1 dag per week gedurende 1 semester
- Studenten kiezen zelf in welk Lab&Werkplaats ze dit willen doen
- Biedt continuïteit voor het werkveld
- 1 feedbackformulier voor alle studenten

Interprofessioneel praktijkgericht onderzoek (module: praktijkinnovatie zorg en welzijn) als keuze voor 4e jaars studenten

- 4 dagen per week gedurende 1 semester
- Keuzevrijheid voor studenten
- Gezamenlijk onderwijs
- [Praktijkinnovatie Zorg en Welzijn \(PZW\) \(han.nl\)](https://www.han.nl)



ONDERWIJS IN LABS EN WERKPLAATSEN

In de Labs en Werkplaatsen zijn vanuit de HAN studenten betrokken van de Academie Paramedische Studies, Academie Gezondheid en Vitaliteit, Academie Mens en Maatschappij en Academie Sport en Bewegen. Op meerdere locaties participeren ook studenten Geneeskunde of huisartsen in opleiding van het Radboudumc of studenten van het ROC Rijn IJssel en ROC Nijmegen.

The What Voorbeelden van projecten

- Opzetten en/of evalueren van de diabetes challenge in een wijk of dorp.
Opdrachtgevers: zorgverleners, buurtsportcoach, opbouwwerker, etc
- Onderzoek naar betekenisvolle plekken in de wijk (met als doel om ontmoetingen te stimuleren)
Opdrachtgevers: gemeente, opbouwwerker, ism lectoraat
- Initiëren of bevorderen van het gebruik van zorgtechnologie, zoals: het gebruik van een huisartsen app voor herhaalrecepten en onderzoeksuitslagen evalueren en verbeteren.
Opdrachtgevers: gezondheidscentrum, ism lectoraat / iXperium



▲ Wandelaars nemen deel aan de Nationale Diabetes Challenge in Lingewaard. Foto: SWL © Stichting Welzijn Lingewaard

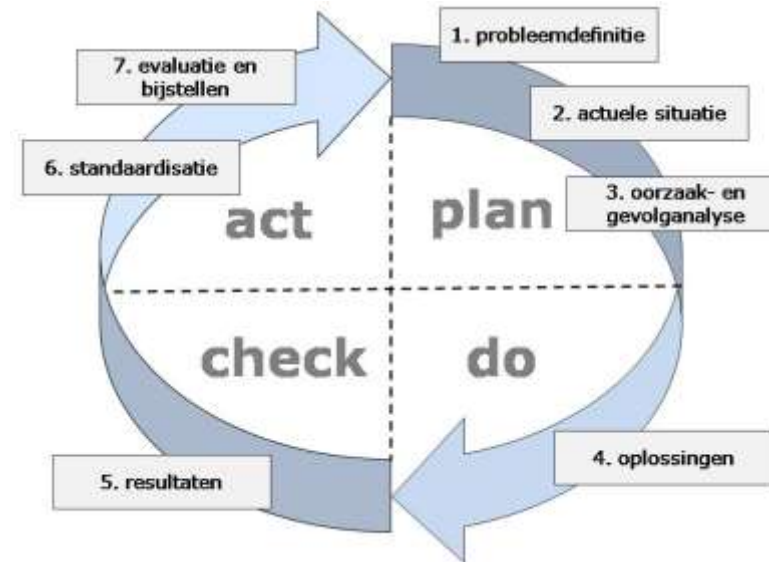
SWL en studenten HAN maken Lingewaard gezonder: 'Leren wat je voor, tijdens en na beweging kunt eten'

HUISSEN - Inwoners van de gemeente Lingewaard gezonder maken. Dat is het doel vier studenten van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), in samenwerking met medewerkers van huisartsenpraktijken in de gemeente en de Stichting Welzijn Lingewaard (SWL).

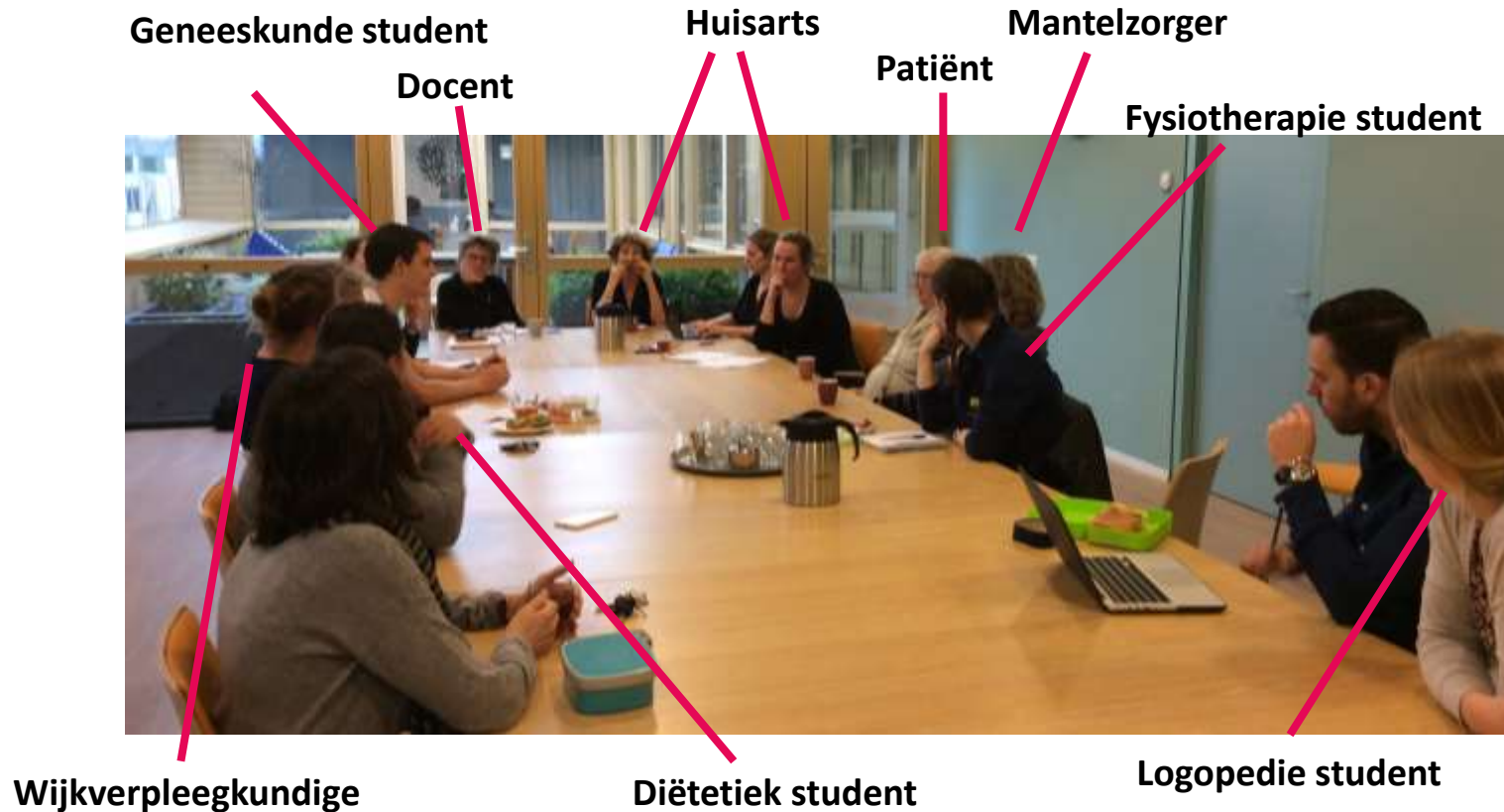


The What Projecten

- Opdrachtgever uit de praktijk: een professional en/of bewoner
- Begeleiding door wijkdocenten
- Methodisch werken aan de projecten
- Projecten vaak gericht op preventie



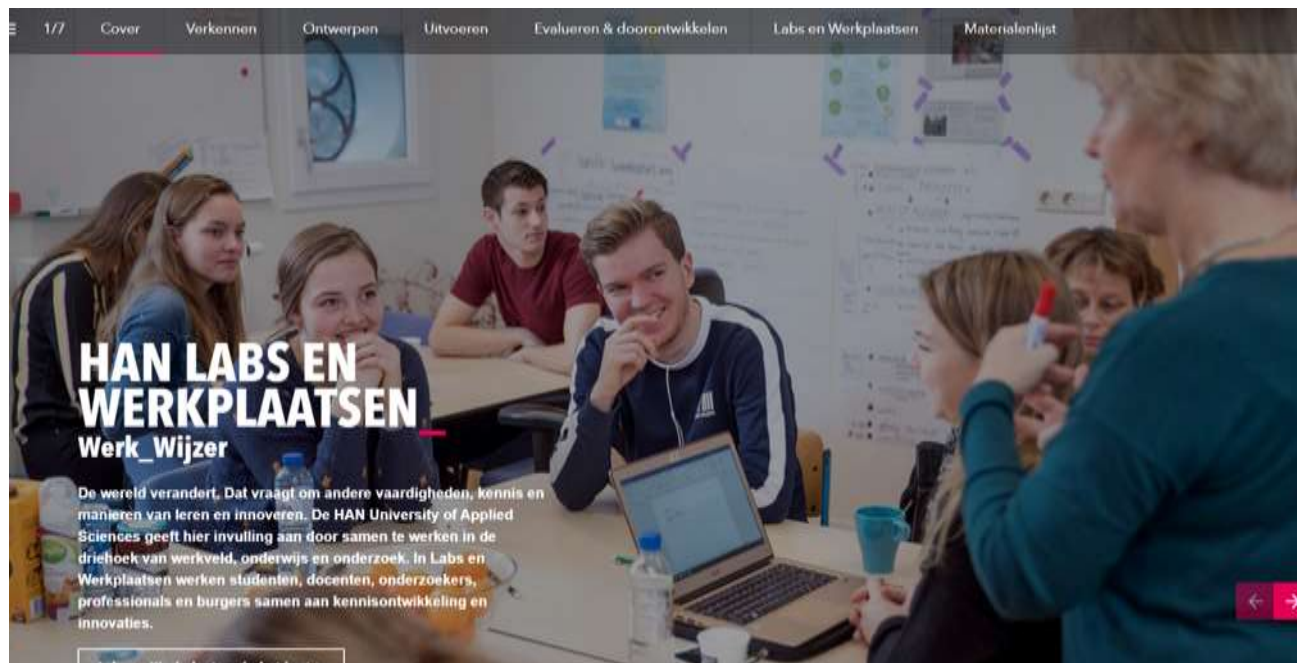
Interprofessionele casusbespreking in de praktijk



The What

De wijkdocent als 'grenswerker'

- Actieleertraject voor wijkdocenten
- Profiel van de wijkdocent
- Gezamenlijke inspiratiesessies
- Ondersteunend documentatiemateriaal



BASISTAKEN VAN DE GRENSWERKER

BOUWEN AAN STRATEGISCH PARTNERSCHAP, EN DIT ONDERHOUDEN

Je hebt een strategisch netwerk in de context van jouw werk of organisatie. Je onderhoudt contact met de betrokkenen. En weet wat er speelt of wat ontwikkelingen zijn. Zo hou je dicht op urgente vraagstukken waarvan je merkt en organiseert uit de context voortvloeit. Je denkt mee over de strategische agenda.



CREËREN VAN EEN BETEKENISVOLLE LEER-/WERKOMGEVING, EN ONTWIKKELLEN VAN LEERACTIVITEITEN

Je zorgt voor een uitdagende en veilige omgeving waar studenten, professionals, burgers en vrijwilligers van en met elkaar leren. Waar jullie samen kennis ontwikkelen om vraagstukken op te lossen die een individuele professionaliteit en onderling respect vereisen. Waar collectief vraagstukken worden opgelost. Dit organiseert en faciliteert een fysieke ontmoetingsplek die een lerende cultuur mogelijk maakt.

PROJECTACQUISITIE: VERTALEN VAN ONTWIKKELINGEN IN DE CONTEXT NAAR CONCRETE LEER- EN INNOVATIEOPDRACHTEN

Je ontdekt urgente vraagstukken uit de context van je gezamenlijke projecten waar studenten en andere betrokkenen in samenwerking met de praktijk de beste oplossing zoeken. Belangrijk daarbij zijn haalbaarheid, relevantie en afstemming van verwachtingen van de diverse betrokkenen. Je bewaakt de aansluiting van een project op de strategische agenda van de organisatie. Dit kan voortvloeit uit een samenwerking, kennis of een



Je bent bereid om diversiteit aan studenten in je Lab of Werkplaats. Je maakt hen wegwijs in de context, en zorgt voor een persoonlijke en professionele ontwikkeling. Je bent bereid in conflict te treden als de verwachtingen uiteenlopen over het projectresultaat of het proces. Dit doe je in samenwerking met andere betrokkenen, die ook een rol krijgen om tegengestelde van de begeleiding op te pakken. Maar jij blijft verantwoordelijk voor de kwaliteit van de begeleiding van studenten.



FACILITEREN VAN (INTERPROFESSIELEEL) LEREN EN INNOVEREN TUSSEN DE VERSCHILLENDE BETROKKENEN

Je faciliteert collectief leren van studenten en betrokkenen, door elkaars expertise te herkennen en erkennen, door onderling af te stemmen, en te stimuleren vanuit een ander perspectief te kijken en buiten gebaande paden te handelen. Het is een van jouw basistaken om de diversiteit in samenwerking te benutten als bron voor alle betrokkenen.



KWALITEITSBORGING IN DE DOORONTWIKKELING VAN LABS & WERKPLAATSEN

Het bewaken van de kwaliteit in jouw Lab of Werkplaats is een continu proces. Je faciliteert monitoring op de inhoud van de samenwerking als het bij studenten betrokken zijn. Dit geldt ook voor monitoring op het proces van samenwerking tussen alle betrokkenen om het resultaat te komen. Kunnen verwachtingen van betrokkenen naar hun functies niet worden? Dan signaleer je dit en onderneemt daar actie op. De kwaliteit van de processen en opleveringen in de Lab of Werkplaatsen is belangrijk voor gezamenlijke verantwoordelijkheid. Creëer partners als je daaraan? Dan spreek je hen te spreken aan.



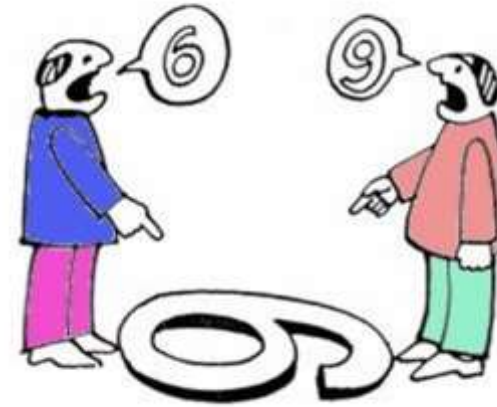
DAADWERKELIJK SAMENWERKEN RONDOM CONCRETE THEMA'S

Je draagt actief bij aan kennisontwikkeling voor de ontwikkeling van de context. In je Lab of Werkplaats creëren jullie samen maatschappelijke waarde. Hiervoor breng je zelf specifieke inhoudelijke expertise in, vakinhoudelijk en op het gebied van interprofessioneel samenwerken. Of je legt verbinding met experts van bedrijven en kennisinstellingen binnen de hogeschool.



<https://www.han.nl/nieuws/2020/12/grenswerkers-in-labs-en-werkplaatsen/Basistaken-Grenswerkers-Labs-en-Werkplaatsen-def-HR.pdf>

Hindernissen

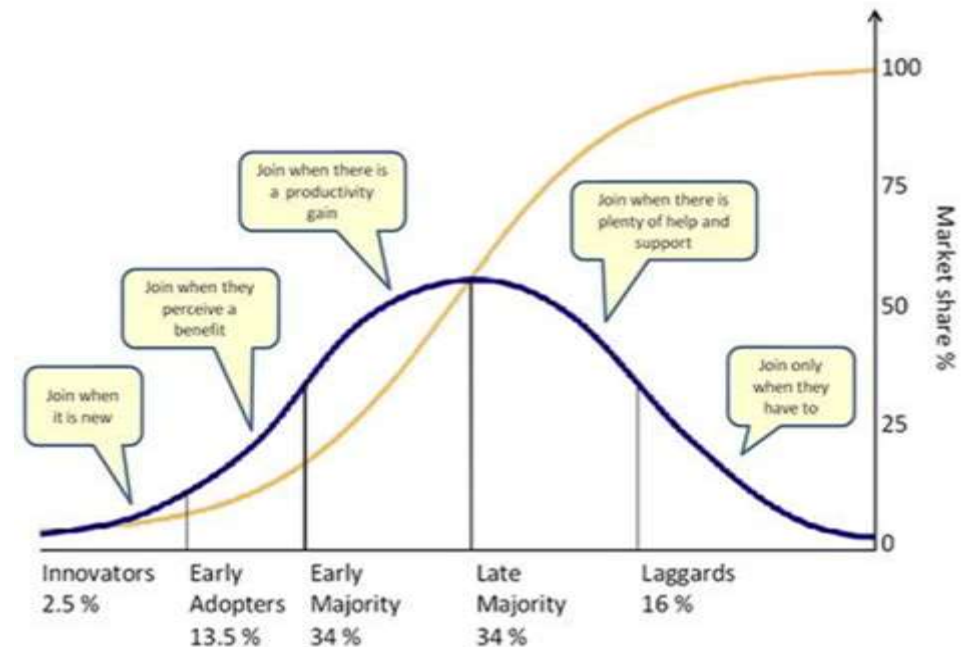


<https://theodor-ewalters.wordpress.com/miscommunication-in-the-workplace/>

- Algemeen:
 - Het nut en de noodzaak vd verandering niet zien?
 - Miscommunicatie door andere taal
- Onderwijs:
 - Geen mogelijkheden zien om curriculum aan te passen
 - Vasthouden aan 'eigen' opleidingseisen en geen gezamenlijke toetsen/eisen/opdrachten
 - Planning, Roosters
- Praktijk:
 - Organisatie en financiering vd huidige zorg
 - Geen mogelijkheden zien om huidige werkwijze aan te passen

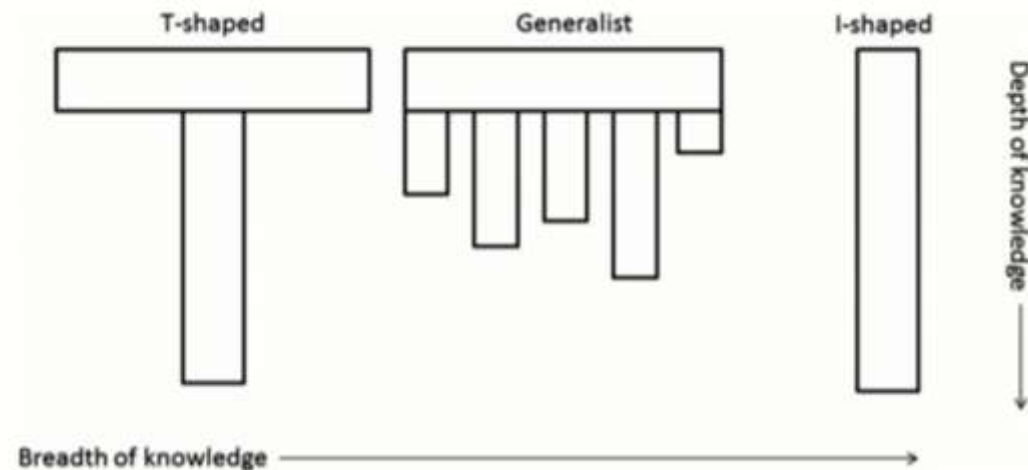
Werkzame factoren

- Klein beginnen met enthousiaste voorlopers
- Veel over delen/communiceren, door docenten en studenten
- Wijkdocenten worden vrijgemaakt uit opleiding, door aanpassing in curriculum
- Voor elke 15 studenten in een Lab&Werkplaats:
1 docent, 1 dag in de week:
wijkdocent



Wat levert het op

- Studenten leren buiten hun eigen opleidingskaders te denken en leren
- Docenten zijn beter op de hoogte van maatschappelijke veranderingen en kunnen deze kennis en ervaring ook toepassen in het binnenschoolse onderwijs
- De lokale impact neemt toe; projecten/onderzoeken leiden tot innovaties in de contexten



Bronnen:

Labs & Werkplaatsen <https://youtu.be/78URMA75Tps>

[\(PDF\) Grensoverstijgend samenwerken, leren en opleiden in het sociaal en gezondheidsdomein. \(researchgate.net\)](#)

Werkwijzer

[Verkennen - Werkwijzer Labs en Werkplaatsen \(instantmagazine.com\)](#)



PRESENTATIE

ARNO BLOOTENS

Donderdag 29 september 2022



FastSwitch Platform & Label

POWERED BY

DE PUBLIEKE HOGESCHOLEN

MEER INFORMATIE: [FASTSWITCH.NL](https://fastswitch.nl) OF STUUR EEN MAIL NAAR A.BLOOTENS@SAXION.NL



De FastSwitcher

- ✓ Kan aantoonbaar sneller vanwege vooropleiding (minimaal hbo) en werkervaring
- ✓ Scoort goed op geschiktheidstesten
- ✓ Wil heel graag een nieuwe baan en wil zich daarvoor omscholen
- ✓ Zit (vaak) nog in een werksituatie
- ✓ Wil van werk naar werk met behoud van salaris en goede voorwaarden

Publieke hogescholen
presenteren:

FastSwitch



FastSwitch



Het landelijk platform voor innovatieve omscholingstrajecten

FastSwitch is een landelijk platform voor innovatieve omscholingstrajecten van de publieke hogescholen in Nederland. FastSwitch is ontstaan als initiatief van het LLO platform van de Vereniging Hogescholen met als doel samen een maatschappelijke bijdrage te leveren aan een Leven Lang Ontwikkelen. Elke publieke hogeschool kan deelnemen aan de co-creatie 'werkplaatsen'. Dat is een innovatieve omgeving waarin publieke hogescholen samenwerken met werkgevers, overheid en andere relevante partners, om de ketenaanpak van werk naar werk te optimaliseren.



>750 Startende switchers en alumni

>250 Deelnemende bedrijven

>15 Deelnemende hogescholen

</> Make IT Work

IT Academy Noord Nederland
Hogeschool van Amsterdam
Fontys Hogeschool ICT
HAN University of Applied Sciences
Hogeschool van Amsterdam-Hilversum

⚙️ Be an Engineer

Hogeschool Utrecht
Hanzehogeschool Groningen
HAN University of Applied Sciences
Saxion Hogeschool
Hogeschool van Amsterdam
Hogeschool Rotterdam



❤️ hbo-v FastSwitch

HAN University of Applied Sciences
Hanzehogeschool Groningen
Saxion Hogeschool
InHolland university of applied sciences
Windesheim
Zuyd Hogeschool

🎓 Education

Iselinge Hogeschool
Hogeschool Windesheim
I-pabo
HAN university of applied sciences
Hogeschool van Amsterdam
Saxion Hogeschool
Thomas More Hogeschool

Match & Go ketenaanpak



Selectie



Introductie
Werkgevers



Contract en
Leerwerktraject
op maat



Startbekwaam
in de praktijk



Op loonwaarde
(certificaat)



Gediplomeerd
(Ad/Ba en
bevoegd)

Tijdpad*

1 – 4 weken

Na 6 maanden

Na 12 maanden

Na 2 maximaal 3 jaar

* Afhankelijk van de opleiding en de snelheid en capaciteiten van de switcher



Deelnemende hogescholen:

**HAN, Hanze, InHolland, Saxion, Windesheim, Zuyd, Hogeschool Utrecht,
NHL-Stenden, Hogeschool Leiden**

Sector
ZORG & WELZIJN

FastSwitch
Hbo-v

Margreet Engelhart
m.h.engelhart@saxion.nl

Binnen het beroepsprofiel en het opleidingsprofiel van de verpleegkundige staan de CanMEDS-rollen centraal.

Uitgangspunt is de flexibele dt-opleidingen.

Hierdoor wordt een combinatie gemaakt van de **ervaring als hbo-er** met de **flexibiliteit** van de opleidingen om de **cruciale inhoud** van het verpleegkundig beroep naar de start van de opleiding te verplaatsen (loonwaarde).

Bij de start van de opleiding (startende en uitvoerende zorgverlener) staan vier rollen centraal:

- Zorgverlener
- Communicator
- Gezondheidsbevorderaar
- Samenwerker

Daarnaast doorlopend:

- Reflectieve professional



- ✓ Variatie mogelijk maken in snelheid
- ✓ Afspraken met werkveld is voorwaarde
- ✓ Eigen invulling per hogeschool op basis van leeruitkomsten
- ✓ Snelheid afhankelijk van mogelijkheden/contract kandidaat

Startende zorgverlener

CanMEDS-rollen:
Zorgverlener &
Communicator

Kernbegrippen:

- Klinisch redeneren
- Uitvoeren van zorg
- Persoongerichte communicatie

*Doorlopend:
Professionele reflectie*

3 – 6 maanden

Uitvoerende zorgverlener

CanMEDS-rollen:
Gezondheidsbevorderaar
& Samenwerkingspartner

Kernbegrippen:

- Preventiegericht analyseren
- Gezondheid bevorderen
- Professionele relatie
- Multidisciplinair samenwerken

*Doorlopend:
Professionele reflectie*


3 – 6 maanden

Verdiepingstraject

Flexibele studieroute volgens huidig curricula met daarin alle CanMEDS-rollen, competenties en kernbegrippen vlg opleidingprofiel BN2020

Flexibel

Toegevoegde waarde carrièreswitchers in de zorg



- ✓ Brengen intrinsieke motivatie, inzet en daadkracht mee . Deze professionals willen de stap maken naar betekenisvol werk.
- ✓ Bezitten kenmerken en competenties (bv verandervermogen, persoonlijk leiderschap) die goed matchen met het gewenste profiel van de verpleegkundige anno 2030.
- ✓ Ervaringen uit andere beroepen brengen frisse blik en innovatiekracht binnen zorgorganisaties.
- ✓ De diversiteit in ervaring, leeftijd, andere kennis en vaardigheden beïnvloedt in positieve zin de kwaliteit van de teams en de zorg.

Evaluatie matchingsfase (korte samenvatting)



Tops:

- Werkgevers en kandidaten tevreden-zeer tevreden
 - Bewustwording
 - Inzicht in opleidingstraject
 - Oriëntatie op beroep en werkvelden
 - Zorgvuldige uitvoering
 - Dialoog werkgever-kandidaat-opleiding zeer zinvol

Tips:

- Meer mogelijkheden voor vrijstellingen en valideren van eerdere werkervaring
- Meer mogelijkheden creëren om zelfstandig te kunnen oriënteren
- Meer en gevarieerdere werkplekken aanbieden
- Ondersteun een “zachte landing” in de praktijk (onboarding)

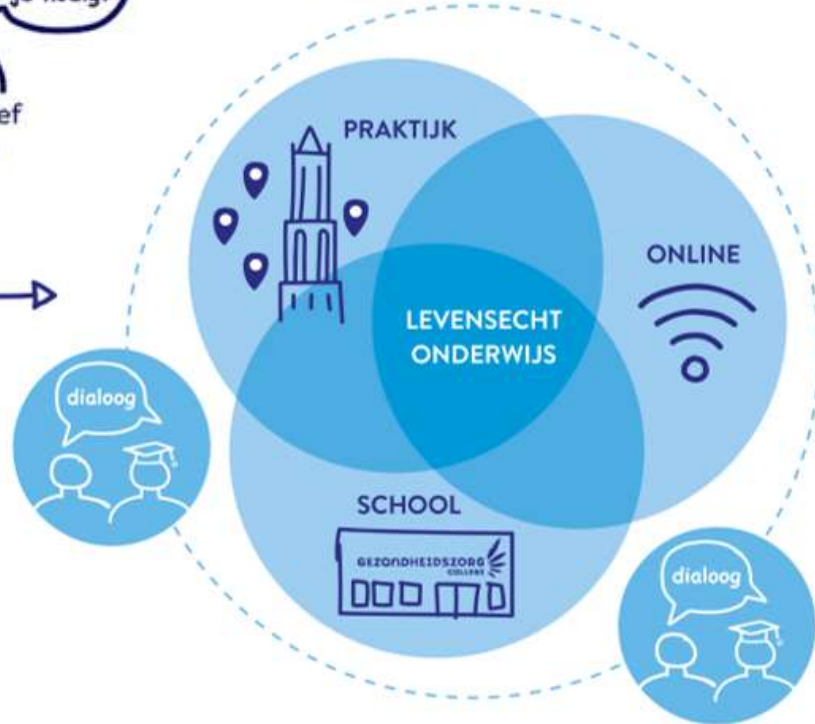
PRESENTATIE MARJOLEIN VAN VULPEN

Donderdag 29 september 2022

Zij-instromers Doktersassistent



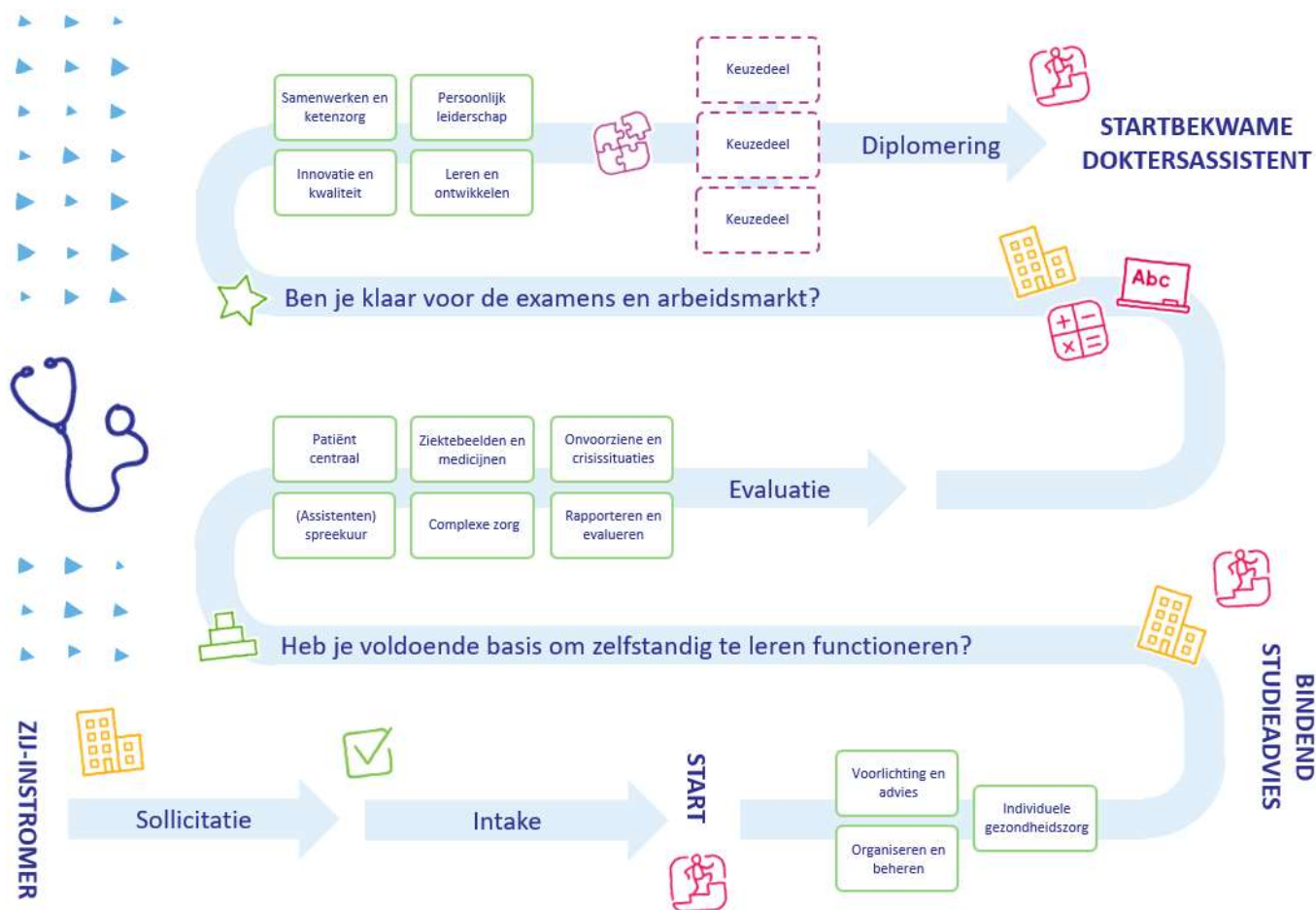
UITDAGEND EN PASSEND ONDERWIJS



EINDDOELEN

- bekwaam
- zelfbewuste zorgprofessional
- levert een zinvolle bijdrage aan de maatschappij

Van sollicitant tot doktersassistent



Een intake is een **warm welkom** en bevestiging van wat een student al kan en weet.

De **regie ligt bij de student**; iedereen volgt zijn persoonlijke leerroute in eigen tempo.

Huisartsen Utrecht Stad

Unicum Huisartsenzorg

RegiozorgNu

Mediis ?

Kanttekeningen & Dilem`ma's

- ❄️ **De kracht van regionaal samenwerken:** urgentiebesef, goede wil, vertrouwen en een beetje lef.
- ❄️ **De nieuwe rol** van huisartsengroepen?
- ❄️ Zij-instromers (**BBL-ers**) **EN** Stagiaires (**BOL-ers**)?
- ❄️ **Doorlopende leerlijn** naar **Triagist**?



Samenwerken is vanzelfsprekend

In september 2022 zijn we één BBL-klas met zij-
instromers van de opleiding doktersassistent gestart
met onze partners. Vanaf heden is de BBL opleiding
doktersassistent open voor iedereen die samen wil
opleiden. Vanaf januari is in principe **maandelijke
instroom** mogelijk.

De verwachting is dat we in de loop van 2023 ook
kunnen starten met de opleiding Triagist.

Wil je meedoen of meer weten?

M.vanvulpen@rocmn.nl / 06-53401445



Mark Teunissen
Onderwijskundige



Irene Buddingh'
Onderwijskundige



Marjolein van Vulpen
Accountmanager



Eline Bakker
Beroepsdocent



Mare van der Velden
Afdelingsmanager



Peer van Putten
Afdelingsmanager

Een assistent die door ons is opgeleid

