



Handleiding onderwijs op maat voor werkgevers gehandicaptenzorg

Colofon

Titel Handleiding onderwijs op maat voor werkgevers gehandicaptenzorg
Auteurs Marijke Dashorst en Tijs Pijls
Versie 1
Datum Juni 2017

Inhoudsopgave

1 Inleiding	2
2 Het waarom van onderwijs op maat.....	4
2.1 De vraag van de werkgever staat centraal	4
3 De methodiek.....	6
3.1 Beschrijving van een ECVET-eenheid van een kwalificatie	6
3.2 Validering	7
3.3 Vrijstelling examinering	11
3.4 Ontwikkelen van onderwijs op maat op basis van vrijstellingen.....	11
4 Wat levert het op?	13
5 Wat is nodig voor onderwijs op maat en wat moet je er als werkgever voor doen? ...	14
Bijlage 1	16

1 Inleiding

Sociale partners gehandicaptenzorg zetten zich al een aantal jaren in voor flexibel beroepsonderwijs voor volwassenen in het kader van leven lang ontwikkelen. Een ontwikkeling die zowel voor werkgevers als professionals van belang is. Er wordt ingezet op thema's als goed en aantrekkelijk beroepsonderwijs, het bevorderen van instroom en het binden van werknemers aan de branche om de inzetbaarheid te kunnen versterken en de ontwikkeling van de opleidings- en kennisinfrastructuur. Dit om in te kunnen spelen op de steeds sneller veranderende arbeidsmarkt en de verantwoordelijkheid die werknemers zullen gaan nemen. Hiermee wordt naadloos aangesloten op recent beleid van onder andere de OESO (Skills Strategy Diagnostic Report), SER (Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan: een advies over postinitieel leren) en commissie Sap (Doorleren werkt).

De VGN heeft het afgelopen jaar een actieve bijdrage geleverd aan meerdere pilots in het kader van onderwijs op maat, zoals bijvoorbeeld een succesvolle pilot bij gehandicaptenzorginstelling ASVZ en ROC ter AA. Deze pilots zijn op verzoek van en in overleg met het ministerie van OCW uitgevoerd. De pilots hebben laten zien dat onderwijs op maat voor volwassenen mogelijk is. Succesfactoren voor het mogelijk maken van onderwijs op maat voor volwassenen zijn voor de in de gehandicaptenzorg relevante beroepsopleidingen geformuleerde 'eenheden' (delen van een kwalificatie) op basis van leerresultaten. Deze eenheden zijn zowel bruikbaar voor het valideren en erkennen van in de praktijk verworven competenties als voor het geven van korte en flexibele onderwijsprogramma's (modules). Hierdoor wordt een structuur van branche-overstijgende deelcertificaten voor behaalde kennis en vaardigheden ontwikkeld, waarmee vrijstelling kan worden gegeven bij opleidingen. Dit dient zowel het werkgevers- als het werknemersbelang.

Om deze ontwikkeling landelijk in te kunnen voeren, moeten eenheden verder in de praktijk worden getest. Onlangs is een eerste testtraject met het ministerie van OCW succesvol geëvalueerd. Landelijke implementatie is de volgende fase, gebaseerd op het opdoen van meer ervaring in de sector gehandicaptenzorg. Doel is het valideren van de eenheden in de praktijk, waarna het ministerie van OCW (eventueel in overleg en afstemming met VWS) ze kan legitimeren en deelnemers in de toekomst door OCW erkende deelkwalificaties kunnen verkrijgen. Eenheden moeten herkenbaar en uitwisselbaar zijn. Onderwijs op maat voor volwassenen kan vervolgens landelijk worden uitgerold.

In opdracht van Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG) en VGN zijn in 2016/2017 twee nieuwe pilots uitgevoerd:

- Een pilot op mbo-niveau met als werkgever ASVZ, EVC-aanbieder bureau Sterk en onderwijsaanbieder OPStap.
- Een pilot op hbo-niveau met als werkgevers Ipse de Bruggen, Gemiva SVG, Middin, EVC-aanbieder bureau Sterk en onderwijsaanbieder LOI.
- 's-Heerenloo is op afstand betrokken bij de pilots als opmaat naar toekomstige uitvoering.

Doel van deze handleiding: werkgevers laten zien wat er nodig is om te komen tot onderwijs op maat voor werknemers in het kader van leven lang leren en duurzame inzetbaarheid en wat de inzet van onderwijs op maat oplevert.

De notitie is als volgt opgebouwd. Allereerst wordt ingegaan op het waarom van onderwijs op maat voor zorginstellingen. Wat zijn aanleidingen om met onderwijs op maat aan de slag te gaan? Vervolgens wordt ingegaan op het hoe. Op welke wijze kom je tot onderwijs op maat? Daarna

wordt het rendement beschreven (wat levert het me op). Tenslotte wordt beschreven wat instellingen moeten doen om te komen tot onderwijs op maat.

De VGN wil de pilots graag verbreden om voor de gehandicaptenzorg tot een gevalideerd en samenhangend systeem van onderwijseenheden op maat voor het mbo en hbo te komen, die landelijk kan worden vastgesteld. In het kader van de Kwaliteitsimpuls Gehandicaptenzorg is het ministerie van VWS bereid gevonden dit te subsidiëren. Zorg- en onderwijsinstellingen die hierin willen participeren kunnen derhalve op ondersteuning rekenen.

2 Het waarom van onderwijs op maat

Door de snel veranderende vraag van de arbeidsmarkt en de samenleving worden er steeds andere eisen gesteld aan de professionaliteit en inzet van mensen. We werken langer. De zorg- en ondersteuningsvragen worden complexer en ook de omgevingen waarin we werken stellen andere en vaak hogere eisen. Dit leidt ertoe dat leven lang leren, duurzame en flexibele inzetbaarheid van mensen, steeds meer werkelijkheid aan het worden is. Onderwijs op maat levert een bijdrage aan persoonlijke groei van medewerkers, het bieden van perspectief werknemers binnen de eigen organisatie en aan versterking van de positie op de arbeidsmarkt.

2.1 De vraag van de werkgever staat centraal

Uitgangspunt voor de pilots en onderwijs op maat is de vraag van de werkgever. De pilots hebben enkel en alleen kunnen plaatsvinden omdat er een werkgever met een vraag kwam. Vragen op het gebied van:

- efficiënt scholen van zij-instromers met erkenning van eerder opgedane ervaringen en kennis;
- vergroten van de professionaliteit van de eigen werknemers, soms leidend tot een hoger niveau omdat dit wordt gevraagd vanuit nieuwe wet- en regelgeving.

In de uitgevoerde VGN/STAG-pilots was de noodzaak van doorstroom en opscholing van werknemers de prikkel om met onderwijs op maat aan de slag te gaan.

Wanneer de vraag van de werkgever duidelijk is, wordt vastgesteld welke kwalificatie van de branche of in het mbo (Crebo) of hbo (CROHO) het beste aansluit op de vraag van de werkgever. Daarna worden de partners voor de uitvoering van het project uitgenodigd:

- een erkende EVC-aanbieder, verantwoordelijk voor de validering van de kandidaten op basis van eenheden;
- een opleidingsinstituut (kan zowel publiek als privaat zijn);
- de examencommissie van de betrokken opleiding.

Vertrouwen, samenwerking en komende tot sluitende afspraken vormen de basis voor beantwoording van de vraag van de werkgever. Van belang is om aan de voorkant sluitende afspraken te maken over:

- de te gebruiken kwalificatie;
- voor de werkgever herkenbare eenheden;
- beschrijving van de eenheden in leerresultaten;
- het vaststellen van de bewijzen (beroepsproducten) die gebruikt worden als basis voor de validering;
- de wijze van validering;
- mogelijkheden voor maatwerk op basis van de vastgestelde leerresultaten;
- tijdspad.

Deze afspraken zijn van belang om vragen over verzilvering achteraf te voorkomen. De betrokken partners komen een aantal keren (\pm vijf maal) bij elkaar voor afstemming. Het geheel wordt begeleid door een projectbegeleider.

De vraag van de instellingen die hebben deelgenomen aan de pilots:

- ASVZ heeft te maken met een medewerkersbestand van deels 'anders geschoolde' volwassenen. Werknemers met een positieve grondhouding, levens- en werkervaring, in het

bezit van certificaten. Kortom, onbewust bekwame, goed functionerende werknemers zonder zorgdiploma. Vraag is: Hoe kunnen we deze groep medewerkers efficiënt opleiden?

- Ipse de Bruggen, Gemiva en Middin hebben te maken met werknemers jeugdzorg die in 2021 op bachelor-niveau geregistreerd moeten staan in een beroepsregister. De meeste werknemers zijn geschoold op mbo-niveau, in combinatie met levens- en werkervaring en allerlei aanvullende certificaten. Ook hier is de vraag: hoe kunnen we deze groep medewerkers efficiënt opleiden?

3 De methodiek

De gehanteerde methodiek in de pilots is gebaseerd op de combinatie van drie Europese instrumenten, welke ontwikkeld zijn om de arbeids- en studentenmobiliteit in het kader van leven lang leren te ondersteunen. Alle drie de instrumenten zijn gebaseerd op het werken met leerresultaten.

Het **Europees kwalificatiekader**. Het EKK of EQF is een vertaalinstrument om kennis, vaardigheden en competenties op Europees niveau inzichtelijk te maken en een vloeiend systeem van een leven lang leren te bevorderen. Het Nederlands kwalificatieraamwerk (NLQF) is een afgeleide van het EQF en is een systematische ordening van alle bestaande kwalificatieniveaus in Nederland. Van basiseducatie tot doctoraat en van bedrijfsopleiding tot meerjarige avondstudie. NLQF maakt hiermee door de overheid gereguleerde kwalificaties en private kwalificaties qua niveau met elkaar vergelijkbaar. Het raamwerk vertelt niet zozeer iets over de geleverde studie-inspanning of studie-inhoud, maar over wat iemand kan en weet als een bepaald leerproces is afgerond. Met het Nederlands kwalificatiekader is het voor iedereen mogelijk inzicht te verkrijgen in het niveau van kwalificaties, zowel nationaal als internationaal.

ECVET (Europees systeem van studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding) moet mensen die beroepsonderwijs of volwasseneneducatie volgen in staat stellen om volledig gebruik te kunnen maken van de door hun behaalde leerresultaten, ongeacht hoe of waar deze resultaten in de Europese Unie (EU) zijn behaald. Er wordt onderscheid gemaakt tussen studentenmobiliteit en arbeidsmobiliteit. In de uitgevoerde projecten is ingezoomd op arbeidsmobiliteit om volwassenen op een efficiënte wijze van werk naar werk te helpen. Samen met de descriptors van het NLQF (gemeenschappelijk kader op basis van leeruitkomsten) en validering biedt ECVET de mogelijkheid om flexibel maatwerk te bieden voor volwassenen met erkenning van dat wat ze al kunnen. Op basis van de vraag van de arbeidsmarkt wordt een kwalificatie opgedeeld in eenheden als basis voor validering en maatwerk.

Valideren van verworven vaardigheden, waar dan ook verkregen: formeel (reguliere opleidingen), non-formeel (bij- en nascholing) en informeel (werk- en privé-ervaring). Voor het valideren van verworven vaardigheden kunnen verschillende werkwijzen worden ingezet: van validering op de werkvloer tot een volledige EVC-procedure. In de pilots heeft validering plaatsgevonden op basis van de ontwikkelde eenheden door erkende EVC-aanbieders.

Onderwijs op maat is gebaseerd op de ontwikkelde eenheden en de uitkomsten van de valideringsprocedure. Wat werknemers kunnen aantonen in een valideringsprocedure hoeven ze niet meer te doen binnen het onderwijs.

De gekozen methodiek sluit naadloos aan bij de visie van de VGN:

- vernieuwing professionaliteit door vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen;
- onderwijs op maat door snellere aansluiting bij de vraag van de arbeidsmarkt en de samenleving en aan te sluiten bij wat mensen al kennen en kunnen;
- op weg naar een samenhangende beroepenstructuur voor zorg en welzijn.

3.1 Beschrijving van een ECVET-eenheid van een kwalificatie

Er is gekozen voor een format waarbij de werkgever snel kan zien wat de leerresultaten zijn en kan specifieke eisen voor de eigen instelling daarin op laten nemen. Het format om leerresultaten te

beschrijven is het geheel aan kennis en vaardigheden dat nodig is om beroepshandelingen uit voeren die voldoen aan de bijbehorende prestatie-indicatoren op het vereiste niveau van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Voorafgaand aan de beschrijving van de leerresultaten wordt de typering van het beroep, beroepshouding, complexiteit van de uitoefening, wet- en regelgeving (indien van toepassing) en branchevereisten beschreven. Vaststelling van de beschrijving van de ECVET-eenheden vindt plaats in overleg met werkgever (sluit het aan op de vraag), EVC-aanbieder (kan het gevalideerd worden), de opleider (is er maatwerk van te maken) en de examencommissie (voldoende borging voor verzilvering). In het project bij ASVZ is het kwalificatiedossier Maatschappelijke Zorg geldig vanaf 2014, Crebocode 92661, opgedeeld in voor de werkgever herkenbare eenheden:

1. ECVET-eenheden behorend tot het primair proces	
1.1	Plannen van zorg en ondersteuning – MZ-GHZ-4 (voorbereidingstaken, opstellen plan van aanpak en activiteitenplan)
1.2	Individuele zorg – MZ-GHZ-4 (zorgtaken – persoonlijke zorg, wonen en huishouden)
1.3	Ondersteunen en begeleiden – MZ-GHZ-4 (agogische taken – begeleiden, ondersteunen bij dagbesteding, regie eigen leven, sociaal functioneren, sociaal systeem)
1.4	Verpleegtechnisch handelen – MZ-GHZ-4 (verpleegtaken)
2. ECVET-eenheden behorend tot organisatie- en professiegebonden taken	
2.1	Coördinatie en organisatie – MZ-GHZ-4 (coördineren, afstemmen, beheren)
2.2	Kwaliteitszorg – MZ-GHZ-4 (deskundigheidsbevordering, professionalisering van het beroep, proces van kwaliteitszorg)
3. ECVET-eenheid generieke eisen	
3.1	Nederlandse taal en rekenen (3f), Engels lezen en luisteren B1, gesprekken voeren, spreken en schrijven A2
3.2	Loopbaan en burgerschap

Een uitgewerkt voorbeeld van eenheid 1.1. is opgenomen als bijlage 1.

Kritische succesfactoren:

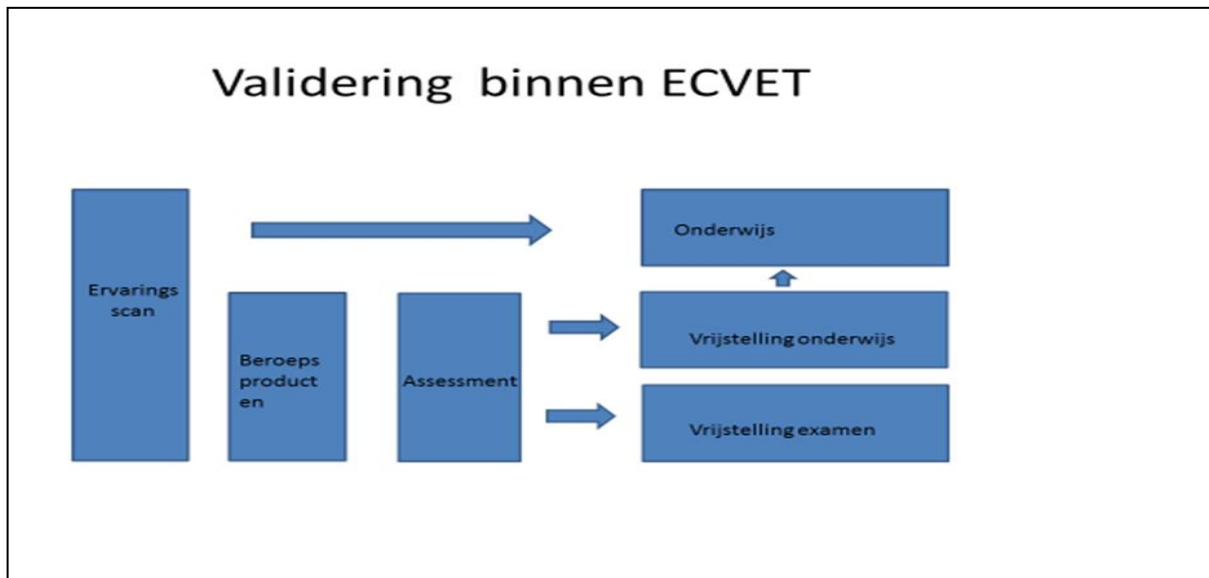
- eenheden zijn herkenbaar voor de werkgever;
- eenheden maken onderdeel uit van een volledige kwalificatie;
- eenheden zijn beschreven in leeruitkomsten;
- eenheden zijn gekoppeld aan een erkend deelcertificaat gekoppeld aan een NLQF-niveau.

3.2 Validering

Bij het vormgeven van de validering zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- werk met een van de erkende EVC-aanbieders waarmee VGN samenwerkt (onder meer Vigor, Bureau Sterk, HaKa);
- keep it simple;
- kwalitatief goede beoordelingen;
- acceptatie door werkgevers en examencommissies;
- efficiënte doorlooptijd;
- beperkte kosten (kleinere eenheid valideren, dus goedkoper);

- in plaats van een volledig portfolio wordt er gebruik gemaakt van een lijst met beroepsproducten;
- eenheden moeten onderdeel uit kunnen maken van een totale kwalificatie en verzilverbaar zijn, dat wil zeggen vrijstellingen op kunnen leveren voor onderwijs en/of examens.



Ervaringscan

De valideringsprocedure begint met een groepsvoorlichting voor de werknemers. De werkgever en EVC-aanbieder leggen uit wat de bedoeling en opzet van het traject is. Na de groepsgewijze voorlichting vullen de kandidaten de Ervaringscan (QuickScan) in als input voor een individueel intakegesprek. De Ervaringscan maakt de werknemers bewust van de leeruitkomsten waar ze aan moeten voldoen en de EVC-aanbieder krijgt een eerste indruk van de werknemer. Als blijkt dat de werknemer geen of onvoldoende ervaring heeft, stopt het valideringsproces en wordt de werknemer doorverwezen naar de opleider.

Beroepsproducten

Tijdens het intakegesprek krijgen de kandidaten een 'boodschappenbriefje' met beroepsproducten of bewijsstukken als basis voor het valideringstraject. Kandidaten hoeven dus geen breed portfolio op te bouwen, maar gaan gerichte beroepsproducten verzamelen. Dit moeten kant en klare beroepsproducten zijn, die 'op de plank liggen' en relevant zijn voor de aan te tonen eisen. Voordeel is dat dit proces snel en efficiënt verloopt, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van de bewijslast. Er is weinig begeleiding nodig. De verantwoordelijkheid voor het verzamelen van de beroepsproducten ligt bij de werknemer. In een á twee weken kan de werknemer de beroepsproducten verzamelen. Er wordt alleen gefocust op de beroepsproducten die een direct bewijs zijn voor de ECVET-eenheden. Hoe komen de beroepsproducten tot stand?

- 1 In een brainstormsessie met EVC-aanbieder en werkgever wordt een lijst gemaakt van mogelijke beroepsproducten. Het moet gaan om bewijsstukken die een direct verband hebben met de leeruitkomsten. Een eigen geschreven zorgplan of een observatieverslag zijn voorbeelden van directe bewijsstukken die een resultaat laten zien van de kandidaat.
- 2 De lijst met beroepsproducten wordt kritisch bekeken. Alleen directe bewijsstukken die voldoen aan de zogenaamde VRAAK-criteria blijven op de lijst staan: variatie, relevantie, authenticiteit, actualiteit en kwantiteit (VRAAK). De VRAAK-criteria zijn belangrijk bij het beoordelen van de kwaliteit van de verschillende bewijzen. Uitgangspunt is dat er niet meer dan tien

beroepsproducten mogen zijn (keep it simple). Soms kom je maar tot twee of drie beroepsproducten. Dat is geen probleem, want er volgt nog altijd een assessment als basis voor een kwalitatief goede beoordeling.

- 3 Per eenheid wordt een lijst met beroepsproducten opgesteld. Deze worden afgestemd met de betrokken examencommissie(s).
- 4 Beroepsproducten worden vastgelegd.

Voorbeelden van beroepsproducten behorende bij eenheid 1.1 Plannen van zorg en ondersteuning	
1. Observatieverslag cliënt, of een (gespreks)verslag waaruit blijkt dat de kandidaat de hulpvraag inventariseert.	<input type="checkbox"/>
2. Een document waaruit blijkt dat de kandidaat informatie inwint bij andere disciplines (bijvoorbeeld verslag, mailwisseling over cliënt).	<input type="checkbox"/>
3. Een door de kandidaat geschreven maandrapportage of dagrapportage (waarin beschrijving voortgang en doelen staan beschreven).	<input type="checkbox"/>
4. Geaccordeerd en door kandidaat geschreven ondersteuningsplan getekend door cliënt en/of betrokkene bij de cliënt.	<input type="checkbox"/>
5. Procesbeschrijving van de wijze waarop de kandidaat het plan heeft opgesteld (wat zijn de bronnen, hoe werkt de kandidaat samen, hoe presenteert de kandidaat het in het team, heeft de kandidaat gewerkt volgens de richtlijnen van de instelling). De kandidaat kan hier ook een STARR-verslag gebruiken.	<input type="checkbox"/>
6. Evaluatie door de kandidaat van de doelen uit het plan (bv een verslag van het zorgoverleg).	<input type="checkbox"/>

Assessment

De ECVET-eenheden moeten conform de kwaliteitscode EVC en toezichtkader bve of ho met een passende instrumentenmix op een kwalitatief goede wijze beoordeeld worden. In de diverse ECVET-pilots zijn verschillende assessmentinstrumenten gebruikt, bijvoorbeeld een criteriumgericht interview, werkplekobservatie en proeve van bekwaamheid. Hierbij is de volgende werkwijze gehanteerd:

- ontwerpen van de valideringsprocedure;
- afstemmen van de valideringsprocedure met werkgever en examencommissie;
- bijstellen van de valideringsprocedure;
- vaststellen van de valideringsprocedure.

Het assessment wordt uitgevoerd door een erkende EVC-aanbieder

Resultaat/rapport

De uitkomsten van de valideringsprocedure worden onderbouwd en beschreven in een ECVET-rapportage in combinatie met een resultatenoverzicht. De rapportage is beknopter dan een ervaringscertificaat en is niet meer dan twee A-viertjes. Het vertrouwen in de uitkomst van de valideringsprocedure is gebaseerd op de ketenaanpak en de gehanteerde kwaliteitsstandaarden (de wet- en regelgeving rondom vrijstellingen voor examens vormen hierbij het uitgangspunt). Op deze manier worden er twee belangrijke winstpunten geboekt: proces van valideren verloopt efficiënter (minder tijd nodig voor het schrijven van het ervaringscertificaat) en geen probleem bij de verzilvering. Op basis van het de ECVET-rapportage en resultatenoverzicht neemt de examencommissie op een verantwoorde wijze een besluit over het verlenen van vrijstelling.

Bijlage bij ECVET-Rapport: Overzicht behaalde resultaten

Kandidaat:

Relatienummer:

ECVET-eenheid			
	Activiteit	voldoet	
		wel	niet
1.	ECVET-eenheden behorend tot het primair proces		
1.	Plannen van zorg en ondersteuning		
1.1.	Inventariseert de hulpvragen van de cliënt		
1.1.	Schrijft het plan van aanpak		
1.1.	Specificeert het plan van aanpak tot een activiteitenplan		
1.1.	Evalueert de zorg en ondersteuning		
1.	Individuele zorg (zorgtaken – persoonlijke zorg, wonen en huishouden)		
1.2.	Ondersteunt de cliënt bij de persoonlijke verzorging		
1.2.	Ondersteunt de cliënt bij wonen en huishouden		
1.2.	Evalueert de individuele zorg		
1.	Ondersteunen en begeleiden		
1.3.	Begeleidt een groep cliënten op sociaal en maatschappelijk gebied		
1.3.	Ondersteunt de cliënt bij dagbesteding		
1.3.	Ondersteunt de cliënt bij het voeren van regie over zijn eigen leven		
1.3.	Ondersteunt het sociale systeem		
1.3.	Evalueert de ondersteuning en begeleiding		
1.	Verpleegtechnisch handelen		
a.	Medicijnen checken (dosering, etc.), registreren, distribueren.		
b.	Medicijnen toedienen, oraal, rectaal, vaginaal, via de huid, via de luchtwegen, via de slijmvliezen.		
c.	Eerste hulp (somatisch) verlenen bij ademstilstand en circulatiestilstand.		
d.	Eerste hulp (somatisch) verlenen bij verwondingen, vergiftigingen, verstikking, verslikken.		
e.	Zwachteltechnieken toepassen en steunkousen aantrekken		
f.	Sondevoeding toedienen via trechter of spuit.		
g.	Verzorgen van wonden: rode en gele wonden of wonden met		
h.	Maagsonde en stoma observeren, controleren en verzorgen.		
i.	Blaaskatheter observeren, controleren en verzorgen.		
j.	Verzamelen van monsters ten behoeve diagnostiek (steriel en niet-steriel materiaal).		
k.	Medicijnen subcutaan injecteren (voorbehouden handeling) .		
i.	Bloedsuiker prikken (voorbehouden handeling)		
2.	ECVET-eenheden behorend tot organisatie- en professiegebonden taken		
2.	Coördinatie en organisatie		
2.1.	Stemt werkzaamheden af met betrokkenen		
2.1.	Voert coördinerende taken uit		
2.1.	Voert beheertaken uit		
2.1.	Evalueert de afstemmings-, beheer- en coördinerende taken		
2.	Kwaliteitszorg		
2.2.	Bevordert eigen deskundigheid en professionalisering van het beroep		
2.2.	Bevordert en bewaakt de kwaliteitszorg		
3.	ECVET Generieke Eisen		
3.1	<i>Nederlandse taal en rekenen (3f), Engels lezen en luisteren B1, gesprekken voeren, spreken en schrijven A2*</i>		
3.2	<i>Loopbaan en burgerschap*</i>		

*De generieke eisen zijn niet in de ECVET procedure meegenomen.

Kritische succesfactoren

- werk met erkende EVC-aanbieders;
- selectie van de werknemers door de werkgevers;
- voorlichting over het project: werknemers worden goed geïnformeerd over doel en werkwijze van het traject (verwachtingenmanagement);
- ketensamenwerking: gedragen aanpak in afstemming met werkgever, EVC-aanbieder en onderwijsinstelling.

3.3 Vrijstelling examinering

De diplomagerichte ECVET-pilots waren gericht op het behalen van een diploma als basis voor verdere loopbaanontwikkeling. Dat betekent dat kandidaten met de resultaten van de valideringsprocedure een verzoek tot vrijstelling voor examinering hebben ingediend bij een examencommissie van de betrokken onderwijsinstelling (OPStap, LOI, ROC ter AA). De verantwoordelijkheid over eventuele verzilvering van ECVET-eenheden ligt bij de examencommissie. De examencommissie moet zich vergewissen (in grondigheid en frequentie) dat de kwaliteit van exameninstrumenten en -processen van een opleiding op orde zijn: dus ook bij het aanvaarden en waarden van ECVET-rapporten van erkende aanbieders.

Een examencommissie van een betrokken opleidingsinstelling heeft gewerkt met een speciaal ontwikkelde checklist, verantwoordingsdocumenten en protocollen om tot een verantwoorde besluitvorming te komen. Deze examencommissie voert steekproefsgewijs controles uit bij de EVC-aanbieder of er conform afspraak gewerkt wordt. Op die manier kan de examencommissie tot een kwalitatieve verantwoorde verzilvering komen als basis voor een maatwerk opleidingstraject. Door deze werkwijze wordt voldaan aan de eisen van de Inspectie van Onderwijs.

Kritische succesfactoren

- valideringsprocedure ontwikkelen, afstemmen en vaststellen door de partners in de keten;
- ontwikkeling als onderwijsinstelling beleid op vrijstelling van examinering;
- ontwikkelprocedures en protocollen om te komen tot vrijstelling van examinering;
- evalueer de ketenaanpak en werkwijze met de EVC-aanbieder.

3.4 Ontwikkelen van onderwijs op maat op basis van vrijstellingen

Op grond van de verkregen vrijstellingen en de nog te ontwikkelen modules bieden de onderwijsinstellingen onderwijs op maat aan op basis van de vraag van de werkgevers. Het maatwerk kan plaatsvinden binnen een blend van klassikaal onderwijs, online onderwijs en leren op de werkplek. Bekostigd of niet bekostigd. Al dan niet gekoppeld aan subsidies. Binnen het mbo wordt het onderwijs onder andere als derde leerweg aangeboden. De derde leerweg biedt een uitdagende kans voor onderwijsinstellingen om te werken aan flexibilisering en opleidingstrajecten op maat te bieden. De derde leerweg heeft geen verplichte urennorm zoals die wel bij BOL- en BBL-opleidingen van toepassing is. Dit betekent dat de opleider zelf kan bepalen hoeveel onderwijsuren nodig zijn om diplomagericht op te leiden. Ook bij de derde leerweg is een landelijk erkend mbo-diploma het uitgangspunt. De opleiding voldoet aan alle wettelijke eisen. Het diploma heeft dezelfde waarde als een diploma via de BOL/BBL-variant.

Binnen het hbo wordt het onderwijs gekoppeld aan de pilots flexibel deeltijdonderwijs voor volwassenen. Bekostigd deeltijdonderwijs gebaseerd op leeruitkomsten (output) en validering gericht op een AD en/of bachelordiploma. Tijdens deze pilots kunnen de bestaande eisen en aangrijpingspunten voor sturing op basis van een vaststaand onderwijsaanbod voor het deeltijdse en duale onderwijs worden losgelaten. Hierdoor ontstaat meer flexibilisering van het hoger onderwijs voor volwassenen.

Onderwijs op maat biedt voor zowel werkgever als werknemer een aantal voordelen:

- het onderwijs is klantgericht, zowel voor werkgever als werknemer;
- validering: kennis en ervaring worden gewaardeerd;
- is gebaseerd op leerresultaten en leren in een blend;
- praktijkplaats is belangrijkste leerplek, niet 'onnodig' naar school;
- met toetsen laat je zien wat je kunt in de praktijk;
- zelf mede bepalen van de route en tempo;
- levert een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid;
- en 'last but not least', leren kan ook leuk zijn.

Kritische succesfactoren

- Vraagsturing: vraag van de werkgever staat centraal, niet het aanbod van de onderwijsinstelling!
- Koppel waar mogelijk subsidies aan de validering of het onderwijs op maat.

4 Wat levert het op?

De uitgevoerde pilots hebben voor de werkgevers als de werkgevers interessante resultaten opgeleverd:

Voor de werknemers:

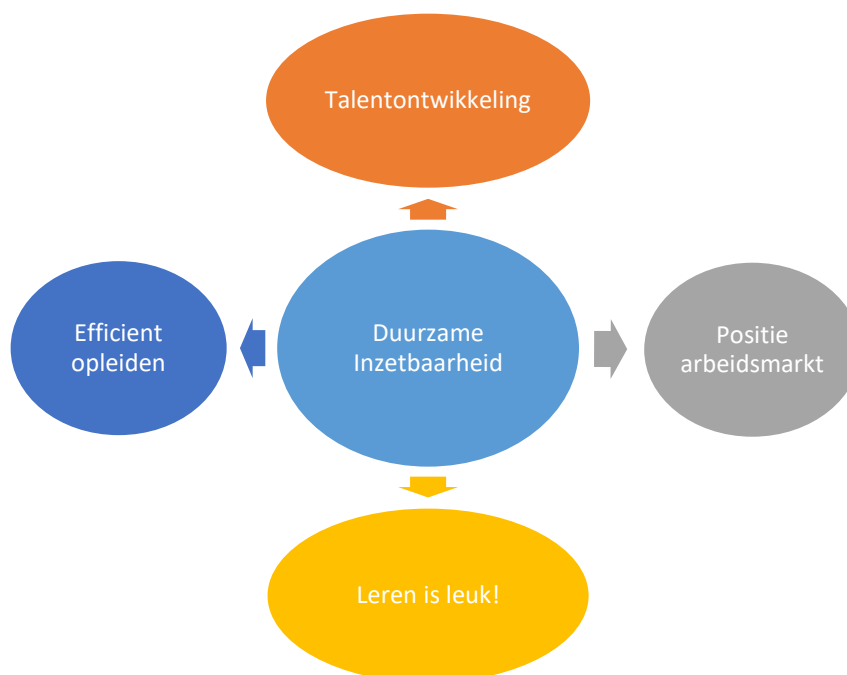
- hun talenten worden verder ontwikkeld;
- duurzame inzetbaarheid vergroot;
- verkrijgen van een sterkere positie op de arbeidsmarkt;
- doorlopen van een efficiënt scholingstraject;
- verhogen van de motivatie en het vergroten van de stimulans om te leren.

Enkele quotes van deelnemers:

- *Ik ben trots dat ik mijn ervaring en deskundigheid heb kunnen omzetten in een diploma.*
- *Voordat ik aan dit traject begon, had ik niet verwacht dat het me zoveel voldoening zou geven. Ik had de 'hoop' een diploma te behalen al begraven, omdat ik het niet zag zitten minstens drie jaar naar school te moeten. Ik voel me zeker voldaan, maar anderzijds ook meer gedreven, zelfverzekerd en gestimuleerd om verder te leren.*
- *Het was zingevend door in een andere functie binnen de organisatie werkzaam te zijn, waardoor ik meer verantwoordelijkheden heb gekregen en meer de lijnen uit kan zetten. Hierdoor kan ik mezelf ook verder ontwikkelen, word ik uitgedaagd en kom ik in aanraking met andere facetten van de organisatie en de structuren.*

Voordelen voor werkgevers:

- vergroten van het aantal geschoolde en gekwalificeerde werknemers;
- gemotiveerde en gewaardeerde werknemers;
- projecten geven een positieve impuls aan de leercultuur binnen de instelling;
- andere wijze van validering en flexibel maatwerk beperken de verletkosten.



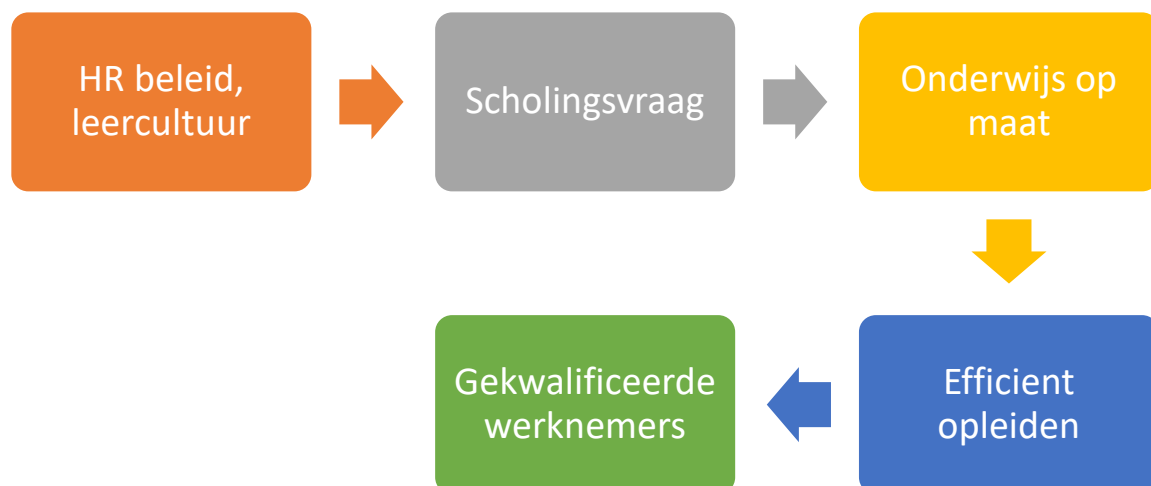
5 Wat is nodig voor onderwijs op maat en wat moet je er als werkgever voor doen?

De uitgevoerde pilots hebben laten zien dat het allemaal begint met een vraag van de werkgever!

Vragen zoals:

- Ik heb een medewerkersbestand van deels 'anders geschoolde' volwassenen
 - Succesvol o.b.v. grondhouding, levenservaring, onvoorwaardelijkheid, bagage
 - Interne bijscholing, kansen op ontwikkeling, informeel leren
 - Onbewust bekwaam, goed functionerend ... zonder zorgdiploma
- Mijn medewerkers moet in de nabije toekomst aan nieuwe eisen voldoen?
- Ik heb behoefte aan zij-instromers om mijn werknemersbestand op peil te houden.
- Er moet meer doorstroom van personeel plaats vinden, zowel horizontaal als verticaal.
- Verhogen van de professionaliteit van zittend personeel.

Kortom, er is een vraag naar het efficiënt opleiden van werknemers.



Leren is een middel en geen doel. Het gaat erom dat medewerkers beter worden in hun werk, breder inzetbaar zijn of doorgroeien. Leerprocessen die dat mogelijk maken, dragen positief bij aan het functioneren van medewerkers en aan de impact die zij hebben op de organisatie. De pilots hebben laten zien dat je vanuit hr-beleid kunt werken aan leercultuur: door experimenten zoals de ECVET-pilots te creëren, te reflecteren op de gekozen aanpak nieuwe kennis te ontwikkelen. Op deze manier is gewerkt aan het versterken van een lerende manier van werken binnen de context van het hr-beleid van de betrokken organisaties. Beleid binnen de instelling gericht op leven lang leren, duurzame en flexibele inzet vergemakkelijkt deelname aan de projecten. Omgekeerd ondersteunen de projecten verdere beleidsontwikkelingen.

'Flexibel onderwijs of onderwijs op maat is onderwijs dat in staat is zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden en verschillende mogelijkheden biedt in het wat, waar, wanneer, en hoe er geleerd wordt, leidend tot een erkend diploma of certificaat'. CINOP, 2016

Scholingsvragen vormen vaak het uitgangspunt voor de inkoop van opleidingen. Uitgangspunt is dat het bij opleiden en leren in organisaties gaat om het realiseren van leertrajecten die adequate oplossingen bieden voor een bepaald probleem in een organisatie. Het gaat ons om het leren, niet om het opleiden. Dat leren kan op uiteenlopende manieren vormgegeven worden; informeel, non formeel of via formeel leren. Van belang is om vooraf een aantal vragen te beantwoorden, zoals wat wil je bereiken? En wanneer ben je tevreden?

Onderwijs op maat is een breed begrip. Onderwijs op maat aan volwassenen is nodig, omdat het onderwijs moet inspelen op de behoefte van de werkgever en werknemers. Leertrajecten moeten daarom flexibeler, efficiënter en effectiever. Daarnaast is het van belang dat werknemers alleen die taken leren die ze nog niet beheersen. Binnen de pilots is dit gerealiseerd door te werken op basis van validering en herkenbare en uitwisselbare (ECVET-)eenheden die beschreven zijn in leeruitkomsten gekoppeld aan niveaus van het NLQF. Validering en het werken met deelcertificaten zijn belangrijke ingrediënten voor onderwijs op maat. Daarom moeten werkgevers kritisch zijn bij de keuze van EVC-aanbieders en onderwijsinstellingen als basis voor efficiënte opleidingstrajecten. Kijk kritisch naar de volgende aspecten die uiteindelijk de mate van flexibiliteit bepalen:

- Informatievoorziening en voorlichting over de mogelijkheden van onderwijs op maat.
- De intake; onder andere eerder en elders opgedane kennis, inzicht en vaardigheden zijn onderwerp van gesprek.
- De onderwijsleeromgeving; is er bijvoorbeeld sprake van meerdere instroommomenten?
- De professionals zijn in staat om volwassenen op een passende wijze te begeleiden.
- Toetsing en validering kan op meerdere momenten plaats vinden.
- Diplomerings; is het mogelijk om deelcertificaten te behalen?
- Onderwijslogistiek; samenwerking in de keten tussen werkgever, EVC-aanbieder en onderwijsinstelling.

Als basis voor onderwijs op maat kiest de werkgever samen met de ketenpartners de kwalificatie die het dichtst in de buurt van de vraag ligt. Daarnaast heeft de werkgever de mogelijkheid om aan te geven wat hij aanvullend wil dat zijn medewerkers moeten kunnen en kennen. Dit wordt meegenomen in de beschrijving in de leerresultaten van de eenheden als basis voor efficiënt opleiden. Andere vragen die van belang zijn voor efficiënt opleiden zijn: wat zijn mogelijkheden voor bekostigde/niet bekostigde trajecten? Zijn er subsidiemogelijkheden vanuit bijvoorbeeld het scholingsfonds beschikbaar?

Uiteindelijk gaat het om gekwalificeerde werknemers die bij kunnen dragen aan de doelen van de organisatie. Werknemers krijgen een certificaat of diploma na afronding van losse eenheden van leeruitkomsten. Meerdere certificaten kunnen een diploma opleveren. Het is mogelijk onderwijs zowel certificaatgericht als diplomagericht te volgen.

Zowel de overheid als branches in Zorg & Welzijn hebben aangegeven dat het in het kader van leven lang leren voor de toekomst gewenst is te komen tot een samenhangend geheel van uitwisselbare flexibele leereenheden. Deze kunnen dan in aanmerking komen voor mede bekostiging door de overheid, bijvoorbeeld met behulp van vouchers.

De eenheden die in het kader van ECVET worden ontwikkeld zijn behulpzaam bij het beantwoorden van de vraag welke eenheden op landelijk niveau voor de branche als geheel kunnen worden gedefinieerd. Om deze vraag te kunnen beantwoorden wil de VGN de komende tijd pilots bij meerdere zorginstellingen uitvoeren. Het Ministerie van VWS is bereid gevonden hieraan bij te dragen.

Bijlage 1

Individuele zorg MZ-GHZ-4

Titel van de kwalificatie	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
Titel van de eenheid	1.2 Individuele zorg – MZ-GHZ-4
Gerelateerd aan NLQF/EQF niveau	4

Activiteit	Kennis	Cognitieve en praktische vaardigheden	Competenties (in termen van zelfstandigheid/verantwoordelijkheid)
<p>1.2.1 Ondersteunt de cliënt bij de persoonlijke verzorging</p> <p>1.2.2 Ondersteunt de cliënt bij wonen en huishouden</p> <p>1.2.3 Evalueert de individuele zorg</p>	<p><u>Feiten, abstracte begrippen, ideeën</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van de sociale kaart • Kennis van het werkveld van de gehandicaptenzorg • Kennis van doelgroepen in de gehandicaptenzorg • Kennis van stoornissen, beperkingen, ziektebeelden en functioneringsprobleem en van de doelgroep • Kennis van leer-, opvoedings-, gedrags- en verslavingsproblemen • Kennis van gezondheid, ziekte en besmetting • Kennis van seksualiteit • Kennis van leefstijlen • Kennis van EHBO of eerste hulp bij kleine ongevallen • Kennis van gezondheidsopvoeding en -voorlichting (GVO) • Kennis van sociale integratie • Kennis van protocollen 	<p><u>Toepassen van kennis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekenvaardigheid: getallen, meten en meetkunde, verhoudingen <p><u>Probleemoplossende vaardigheden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Signaleren van sociale problematiek waaronder huiselijk geweld <p><u>Leer- en ontwikkelvaardigheden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflectievaardigheden • Evaluatievaardigheden <p><u>Informatievaardigheden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • -- <p><u>Communicatievaardigheden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociale vaardigheden • Gespreksvaardigheden • Nederlands: mondelinge taalvaardigheid 	<p>De beroepsbeoefenaar is verantwoordelijk voor haar eigen handelen en kan daarop worden aangesproken. Ze is verantwoordelijk voor de uitvoering van het ondersteuningsplan voor de individuele zorg aan de cliënt. Ze is (mede)verantwoordelijk voor de coördinatie van de ondersteuning door verschillende hulpverleners en de ondersteuning door de mantelzorg. Ze voert de begeleiding van cliënten en activiteiten met en voor cliënten geheel zelfstandig uit. Ook bepaalt ze zelf of ze anderen inschakelt voor de uitvoering van activiteiten en draagt ze zorg voor de coördinatie ervan.</p> <p>Ze reflecteert op haar eigen handelen en kan gemaakte keuzes beargumenteren.</p>

Activiteit	Kennis	Cognitieve en praktische vaardigheden	Competenties (in termen van zelfstandigheid/verantwoordelijkheid)
	<p>voor gezondheid, hygiëne, veiligheid, Arbo, milieu, kwaliteitszorg, ergonomie en kostenbewust werken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van Nederlands: taalverzorging en taalbeschouwing <p><u>Materialen en middelen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van technologische toepassingen <p><u>Theorieën, methoden, processen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van (ortho)pedagogiek in relatie tot de doelgroepen • Kennis van psychologie in relatie tot doelgroepen • Kennis van ergonomie: tiltechnieken • Kennis van methodisch handelen • Kennis van budgetteren 		