



CAOP

Vertrouwd met
arbeidszaken

CAOP

Vertrouwd met
arbeidszaken

CAOP

Doorbraak voor volwassenen die verder willen in de gehandicaptenzorg



**Met behulp van een samenhangend stelsel
voor opleiden op maat**

2019

Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein. Het CAOP adviseert en ondersteunt meer dan 200 opdrachtgevers in verschillende sectoren, waaronder de overheid, het onderwijs en de sector zorg en welzijn.

De ontwikkeling van het samenhangend stelsel voor onderwijs op maat in de gehandicaptenzorg is tot stand in opdracht van de VGN en in samenwerking met:



Auteur: J.P.N. (Hans) Timmerman

CAOP
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag
Postbus 556
2501 CN Den Haag

T 070 3765765
F 070 3457528
E info@caop.nl
W www.caop.nl

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	4
Aanbevelingen.....	5
Aanleiding en opzet van het project	6
Relevante adviezen en rapporten over leven lang leren	9
Beroepsontwikkeling in Zorg & Welzijn	10
Onderwijs op maat en doorlopende leerweg voor de gehandicaptenzorg	11
Ervaren voordelen en randvoorwaarden voor betrokken beroepskrachten	14
Randvoorwaarden en ervaren voordelen voor betrokken zorginstellingen	15
Betrokkenheid van landelijke partijen en pilotinstellingen	16
Financiering van Onderwijs op Maat	17
Afkorting en begrippenlijst	18
Geraadpleegde literatuur.....	19
Bijlage 1: Door Tweede Kamer aangenomen motie Wiersma (verzilpering EVC)	21
Bijlage 2: Voor Persoonlijk Begeleider GHZ niveau 4 bruikbare beroepsproducten.....	22
Overzicht direct betrokken ontwikkelaars.....	27

Samenvatting

In het kabinetsakkoord is opgenomen dat er een doorbraak op het terrein van leven lang ontwikkelen moet worden bereikt. De Tweede Kamer wil graag voortgang zien. In overleg met sociale partners wil het kabinet tot actie te komen. Hierbij zet zij in het bijzonder in op het ontwikkelen en realiseren van voldoende opleidingsaanbod voor volwassenen, dat voor hen overzichtelijk en transparant is.

Bovendien is dit van belang voor het oplossen van oplopende personeelstekorten. Om deze tekorten in de zorg op te lossen, heeft het kabinet het actieprogramma “Werken in de Zorg” opgesteld. De 3 actielijnen hierin zijn “Meer kiezen voor de zorg”, “Beter Leren in de Zorg” en “Anders Werken in de Zorg”. Het permanent leren van beroepskrachten en het bevorderen van de zijinstroom van volwassenen maken hier uitdrukkelijk deel van uit.

Binnen het raam van dit actieprogramma is onlangs de campagne “Ik Zorg” van start gegaan. Om ervoor te zorgen dat er voor zijinstromers en werkenden voldoende geschikt opleidingsaanbod beschikbaar komt die aansluit bij hun kennis en kunde, is voor de gehandicaptenzorg het meerjarige project “Onderwijs op Maat” uitgevoerd.

Het resultaat van dit project is een samenhangende set leereenheden met leerresultaten voor de relevante beroepsopleidingen voor de gehandicaptenzorg. Deze eenheden zijn ontwikkeld en getest voor opleidingen op niveau 3 en 4 in het mbo. In lijn hiermee zijn in overleg met opleidingen ook eenheden ontwikkeld voor Ad-niveau 5 en Bachelor-niveau 6 in het hbo. De eenheden kunnen zowel gebruikt worden voor het bepalen van de competenties waarover een beroepskracht reeds beschikt als voor het bepalen welke aanvullende training en opleiding hierop aansluit.

Voor de ontwikkeling van deze leereenheden is voortgebouwd op een succesvolle ECVET-pilot van sociale partners en het Ministerie van OCW bij een instelling voor gehandicaptenzorg. Dit vervolgininitiatief is in opdracht van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland uitgevoerd bij 3 pilots. In deze “regionale” pilots participeerden zorginstellingen, EVC-aanbieders en regulier en particulier onderwijs. Met steun van cliënten en beroepsorganisaties heeft het Ministerie van VWS dit project gefinancierd binnen het kwaliteitskader gehandicaptenzorg.

Op basis van de ontwikkelde set leereenheden zijn EVC-aanbieders enerzijds in staat te verhelderen over welke relevante competenties een beroepskracht reeds beschikt en kunnen opleiders anderzijds een passend vervolgtraject aanbieden. De praktijk laat zien dat deze aanpak deelnemers in hun kracht zet en hen in staat stelt om na afronding van een EVC-procedure binnen één jaar een door de branche erkend vervolgcertificaat of diploma te halen.

De leereenheden helpen deelnemers hierbij om een vervolgtraject te volgen dat qua duur is te overzien, zodat het beter te combineren is met hun werk en privésituatie. Voor een diplomagericht traject als geheel is dit in principe zowel bruikbaar voor het versnellen als vertragen van het opleidingstraject. De pilots laten zien dat wanneer dit goed in de driehoek zorgorganisatie, EVC-aanbieder en opleider is ingeregeld, de uitval tot een minimum kan worden teruggebracht.

Tevens is in het kader van dit project rond leven lang ontwikkelen met deskundigen en stakeholders gesproken over de lange termijn. Om de toekomstige opleidingsvraag voor Zorg & Welzijn te expliciteren is een aanvullend voorstel uitgewerkt waarin zowel de gevolgen van vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen als de verschillen en overeenkomsten in de beroepsuitoefening verder in kaart worden gebracht.

Aanbevelingen

1. De in opdracht van de VGN ontwikkelde eenheden zijn zowel bruikbaar gebleken voor het vaststellen van in de praktijk verworven competenties als het volgen van een hierop aansluitend leertraject in het beroepsonderwijs.

Het bestuur van de VGN is bereid aan het behalen van deze eenheden branchecertificaten te verbinden. Aanbevolen wordt dat zowel EVC-aanbieders als opleidingsaanbieders de branchecertificaten kunnen verstrekken, onder de voorwaarde dat er verifieerbare onderlinge afspraken zijn gemaakt over de verzilvering.

Tevens is de VGN bereid om aan het behalen van een samenhangende set eenheden voor het betreffende beroepsniveau een branchediploma te verbinden. Hierover is nader overleg gewenst met het bij de examenkamer ondergebracht Nationaal Kenniscentrum EVC.

Wanneer dit branchediploma wordt aangevuld met de algemene vereisten voor de betreffende opleiding kan dit op basis van de voorgestelde afspraken daarna desgewenst worden omgezet tot een diploma van het betreffende beroepsonderwijs.

2. In aansluiting hierop vraagt de VGN het Ministerie van OCW om in onderling overleg een vervolgentraject met stakeholders uit te zetten, gericht op het realiseren van een landelijk dekkend aanbod voor onderwijs op maat voor volwassen (kandidaat) werknemers die al over relevante competenties beschikken.

Dit om zowel invulling te geven aan de doorbraak die het kabinet wil bereiken op het terrein van leven lang ontwikkelen, als het oplossen van de voorziene kwalificatietekorten op de arbeidsmarkt in de zorg.

Wanneer dit jaar het aantal pilots wordt uitgebreid zou er in 2020 gestreefd kunnen worden naar een landelijk dekkend opleidingsaanbod.

3. Conform de inzet van het kabinet is het nodig dat een financieringswijze voor onderwijs op maat wordt gerealiseerd die deelname van volwassenen aan deze scholing stimuleert.

In lijn met het voorstel van de SER voor trekkingsrechten kan hiervoor een effectieve aanpak worden ontwikkeld door de huidige regelingen voor leren-stage en werken-leren naar rato te vertalen naar onderwijs op maat voor volwassenen.

Bijvoorbeeld door vouchers te koppelen aan de leereenheden. Een diplomagericht traject in het beroepsonderwijs blijft dan mogelijk, waarbij de termijnen waarin die moeten worden behaald worden losgelaten. Hiermee wordt het vinden van een balans tussen werk en privé voor de deelnemers vergemakkelijkt. Ook kan worden gedacht aan een systeem van leerrechten.

4. Om ervoor te zorgen dat (aankomende) beroepskrachten meegenomen kunnen worden in de vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen in de sector, stellen sociale partners in de gehandicaptenzorg, het sociaal werk en de verpleeghuizen-, verzorgingshuizen en thuiszorg voor om de vernieuwing in de beroepsuitoefening gezamenlijk te beschrijven. Door overeenkomsten en verschillen in de beroepsuitoefening te expliciteren dient tevens bijgedragen te worden aan mogelijkheden tot verbreding en verdieping.

Hiervoor zijn partijen bereid middelen vrij te maken en verzoeken zij aan het Ministerie van VWS een gelijk bedrag ter beschikking te stellen. Het voorstel is zo opgesteld dat desgewenst andere branches in de sector later onder gelijke condities aan kunnen haken.

Aanleiding en opzet van het project

Sociale partners gehandicaptenzorg onderhouden een competentiebox waarmee de vraag van de gehandicaptenzorg naar het beroepsonderwijs wordt verhelderd.

Op basis hiervan zijn in overleg met het onderwijsveld diverse beroepsopleidingen op mbo- en hbo-niveau tot stand gekomen. Dit geldt in het bijzonder voor de opleiding begeleider gehandicaptenzorg op mbo-niveau 3 en persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg op mbo-niveau 4 binnen het kwalificatiedossier Maatschappelijke Zorg. Ook de Associate Degree (AD) Sociaal Werk in de Zorg op het niveau 5 en het hbo-arrangement Gehandicaptenzorg op Bachelor niveau 6 zijn op deze competentiebox gebaseerd. Dankzij deze opleidingen wordt de gehandicaptenzorg voorzien van gekwalificeerde nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

Voor medewerkers in de gehandicaptenzorg en zijinstromers met werkervaring en/of aanverwante opleidingen is er echter nog geen passend systeem van vervolgwakwalificaties, die aansluit bij de kennis en kunde die volwassenen in de praktijk hebben verworven. Het realiseren van deze aansluiting is een belangrijk speerpunt binnen het opleidingsbeleid van de VGN, zodat maatwerk kan worden geboden en volwassenen alleen nog dat hoeven te leren dat zij nog niet beheersen.

De leerbehoefte van werkgevers en volwassen medewerkers en zijinstromers in de gehandicaptenzorg is hierbij consequent als vertrekpunt gekozen. Dit betreft enerzijds de behoefte van werkgevers aan medewerkers die voldoende toegerust zijn voor de werkzaamheden die aan hen kunnen worden toevertrouwd. En anderzijds de behoefte van de beroepskrachten om hiervoor bekwaam te zijn of te worden. Het verschil tussen de vraag van werkgevers en de competenties die reeds worden beheerst, wordt hierbij beschouwd als de opleidings- of ontwikkelvraag.

In opdracht van de VGN heeft het CAOP een project uitgevoerd voor:

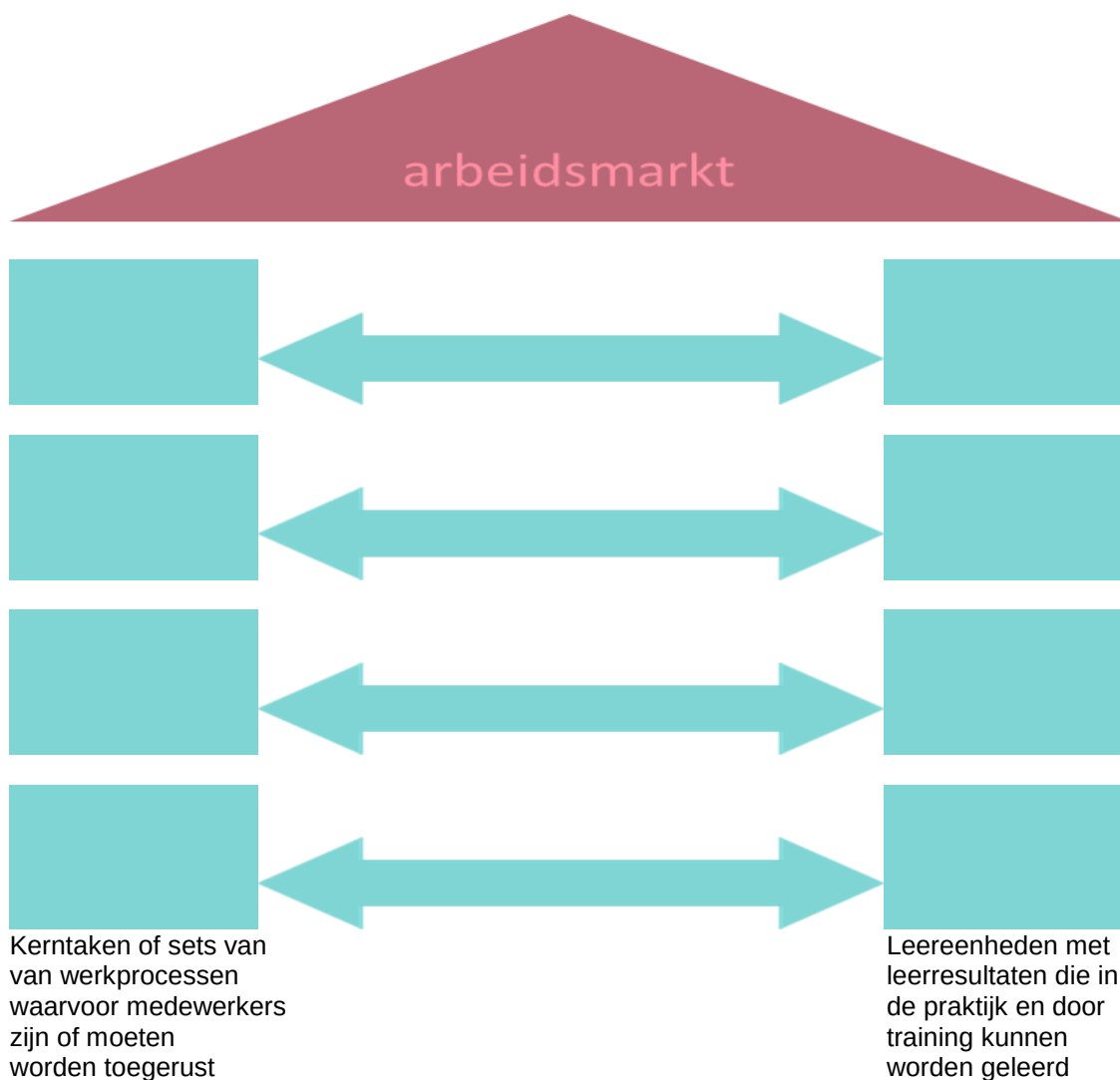
- a. Het opstellen van een voorstel om te komen tot één beroepenstructuur in Zorg & Welzijn
Bij de ontwikkeling van dit voorstel gericht op de langere termijn wordt zowel voortgebouwd op eerdere adviezen, waaronder het rapport “Anders werken, anders leren en anders doen” van de commissie Kervezee, als op de doorontwikkeling van relevante beroepsprofielen waarmee landelijke werkveldpartijen hun vraag naar het opleidingsveld verhelderen. Dit enerzijds door de gevolgen van vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen voor de beroepsuitoefening in beeld te brengen. Anderzijds door verschillen en overeenkomsten in de beroepsuitoefening te expliciteren. Van belang is dat betrokken partijen in het werkveld zich mede-eigenaar voelen van dit traject, zodat de uitkomsten gevalideerd en gelegitimeerd kunnen worden. Ook maakt een afgestemde en gezamenlijke inzet het overleg over de vertaling hiervan naar en de afstemming tussen beroepsopleidingen gemakkelijker.

Naast het verhelderen van de vraag van het werkveld naar het beroepsonderwijs, is het werkveld ook samenwerkingspartner bij het uitvoeren van het praktijkdeel en zorgt het werkveld vaak voor de bij- en nascholing na de opleiding. Actualisering van de profielen en beroepenstructuur is zowel behulpzaam voor de verdieping van de professionaliteit, als bij de verbreding met het oog op de wendbaarheid binnen de organisatie en de samenwerking binnen de keten. Ook kan dit benut worden door te kijken welke aspecten nog geleerd kunnen worden om door te stromen naar een hoger niveau en het bevorderen van de mobiliteit en behoud van medewerkers in de sector Zorg & Welzijn als geheel.
- b. De ontwikkeling van onderwijs op maat voor volwassenen in de gehandicaptenzorg
Dit samenwerkingsproject van zorginstellingen met opleiders en EVC-aanbieders richt zich op de kortere termijn. Doel hiervan is voor de branche herkenbare leereenheden te ontwikkelen voor de benodigde kennis en kunde zowel op mbo-niveaus 3 en 4 als het Associate Degree niveau 5 en Bachelor niveau 6.
Hierbij is voortgebouwd op een succesvolle ECVET-pilot die het CAOP eerder in opdracht van sociale partners samen met zorgaanbieder ASVZ en het ROC ter AA heeft uitgevoerd voor de

opleiding van persoonlijk begeleiders op niveau 4. Het Partnerschap Leven Lang Leren (Cinop) heeft hierbij ondersteuning geboden en het Ministerie van OCW heeft deze eerste pilot destijds medegefinancierd.

ECVET staat voor European Creditsystem for Vocational Education and Training. Dit is een systeem voor overdracht van eenheden van leerresultaten voor beroepsopleidingen in Europa. Hiermee kan men leerresultaten aantonen en laten registreren die binnen verschillende contexten zijn verkregen, zowel in het buitenland als via formele en niet formele leertrajecten.

Dit kan als volgt in beeld worden gebracht;



Om tot werkbare oplossingen te komen:

1. Is een uitgebreide literatuurstudie gedaan, zodat goed aangesloten kan worden bij elders opgedane inzichten en actuele beleidsontwikkelingen;
2. Zijn interviews en bijeenkomsten met deskundigen en stakeholders gehouden, zodat de haalbaarheid en het draagvlak voor de gekozen oplossingsrichtingen wordt vergroot;
3. Zijn 3 pilots uitgevoerd waarin zorginstellingen, EVC-aanbieders en opleidingsinstellingen actief participeerden.

Aan deze pilots hebben conform planning ruim 140 beroepskrachten bij 7 zorginstellingen deelgenomen. De resultaten van de pilots werden teruggekoppeld naar twee landelijke werkgroepen. Eén werkgroep voor onderwijs op maat in het mbo en één werkgroep voor onderwijs op maat in het hbo. Vanuit onderwijszijde participeerden zowel particuliere al reguliere opleidingen in deze werkgroepen.

De projectleiding werd verzorgd door het CAOP. Het Cinop heeft de leereenheden beschreven. De uitwerking van de leereenheden is steeds besproken in de werkgroepen. Dit om te zorgen dat deze zowel voor het werkveld als onderwijs herkenbaar en werkbaar zijn. De ontwikkelde leereenheden zijn vervolgens voorgelegd aan het Landelijk Opleidingen Netwerk Gehandicaptenzorg (LONG) waar ook opleidingsfunctionarissen van andere zorginstellingen in participeren. Ook de Adviescommissie van Arbeidszaken en het bestuur van de VGN hebben zich inmiddels positief uitgesproken over de resultaten van dit project.

Hieronder wordt eerst een samenvatting gegeven van relevante adviezen en rapporten over leven lang leren. Dan wordt de essentie van de resultaten van onderwijs op maat gehandicaptenzorg in beeld gebracht, en achtereenvolgens ingegaan op de ervaren voordelen en randvoorwaarden voor betrokken beroepskrachten, de zorginstellingen en de samenwerkingspartners in de pilots. Vervolgens wordt ingegaan op de betrokkenheid van landelijke partijen en pilotinstellingen bij dit initiatief, de financiering van onderwijs op maat en het vervolgininitiatief “Anders werken, anders leren”.

Relevante adviezen en rapporten over leven lang leren

Er zijn de afgelopen jaren vele rapporten verschenen met adviezen gericht op de ontwikkeling van beroepskrachten en organisaties. Voor Zorg & Welzijn is hiervoor het rapport van de commissie Kervezee al genoemd. Dit rapport had de titel “Anders kijken, anders leren, anders doen: grensoverschrijdend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk.”

Daarnaast heeft onder meer de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO of in het Engels OECD) een rapport uitgebracht, gericht op de strategische ontwikkeling van competenties (“skills”) in ons land. Ook de Sociaal Economische Raad (SER) heeft diverse adviezen uitgebracht over leven lang ontwikkelen. Tevens heeft een commissie onder leiding van Jolanda Sap voor het mbo het rapport uitgebracht “Doorleren werkt”. En eerder verscheen het rapport van een commissie onder leiding van Alexander Rinnooy Kan “Flexibel Hoger Onderwijs voor volwassenen”. Deze rapporten versterken elkaar en vullen elkaar aan. Belangrijke effecten die worden beoogd zijn:

1. De ontwikkeling van actuele en evenwichtige kennis en kunde van volwassenen om zowel succesvol te kunnen zijn in het werk, als privé en in de samenleving. Actieve individuele ondersteuning op maat kan hier een belangrijke bijdrage aan leveren.
2. De ontwikkeling van lerende organisaties waarin sprake is van een sterke leercultuur en het leren op de werkvloer ten volle wordt benut. De leerbehoefte van werkgevers en werkenden in de beroepspraktijk is hierbij vertrekpunt.
3. De ontwikkeling van maatwerktrajecten voor volwassenen, waarbij aansluiting en gebruik wordt gemaakt van de competenties waarover volwassenen reeds beschikken. Dit dient zowel de toegang als kwaliteit van opleidingen te verbeteren.

Om dit te bereiken is nodig dat:

- a) In beeld wordt gebracht aan welke kennis en kunde in de toekomst behoefte is. Deze is nu nog vaak onvoldoende helder;
- b) De leercultuur in organisaties wordt versterkt, zodanig dat medewerkers adequaat worden toegerust voor hun werk en organisaties beter in te kunnen spelen op de veranderende behoefte aan zorg en dienstverlening;
- c) De kennis en kunde die in de beroepspraktijk en daarbuiten zijn verworven worden erkend. De verzilvering van deze ervaring is nu meestal nog niet goed ingeregeld;
- d) Doorlopend gewerkt wordt aan het begrijpen van elkaars perspectief en eenheid van taal, ook tussen werkveld en onderwijs;
- e) Een flexibel en vraaggestuurd opleidingsaanbod wordt gerealiseerd, waarbij sprake is van een doorlopende leerlijn en deeltrajecten met meerdere instapmomenten en landelijk erkende certificaten;
- f) Wordt geanticipeerd op arbeidsmarktontwikkelingen zodat met de ontwikkeling en het opleiden van volwassenen een belangrijke bijdrage geleverd kan worden aan het oplossen van bestaande en te voorzien arbeidsmarktnelpunten;
- g) Bestaande belemmeringen in wet- en regelgeving worden opgelost, waaronder algemene opleidingseisen die niet aansluiten bij de behoefte van werkgevers en werkenden in de beroepspraktijk;
- h) Er betere financiële stimulansen komen om de deelname aan opleiden van volwassenen te realiseren. De financiering is nu nog versnipperd en ontoereikend.

In het kabinetsakkoord is opgenomen dat er een doorbraak op het terrein van leven lang leren moet worden gerealiseerd. De Tweede Kamer bewaakt dat. De hierboven genoemde elementen komen dan ook op verschillende momenten in de debatten met de Tweede Kamer terug.

Om te zorgen dat de beloofde doorbraak wordt gerealiseerd, zijn ondertussen verschillende moties aangenomen en toezeggingen door het kabinet gedaan. Zo is dit vergaderjaar een motie aangenomen om de verzilvering van EVC binnen het onderwijs beter te regelen¹ en heeft het kabinet een aanpak toegezegd voor het verlenen van vrijstelling aan volwassenen die al voldoen aan een aantal generieke vakken.

¹ zie bladzijde 20 motie Wiersma 30 012

De Tweede Kamer wil graag meer voortgang zien. Het kabinet benadrukt echter dat zij het stimuleren van leven lang leren samen met het werkveld en onderwijs wil oppakken en ook van hen een bijdrage verwacht. Het kabinet vraagt begrip voor het feit dat dit tijd kost.

In de verschillende adviesrapporten wordt voorgesteld om tot een nationale actieagenda te komen, waarin gemeenschappelijke ambities en acties zijn opgenomen. Dit om te komen tot een breed gedragen programma met meer samenhang in de inzet van middelen van de verschillende Ministeries en betrokken partijen.

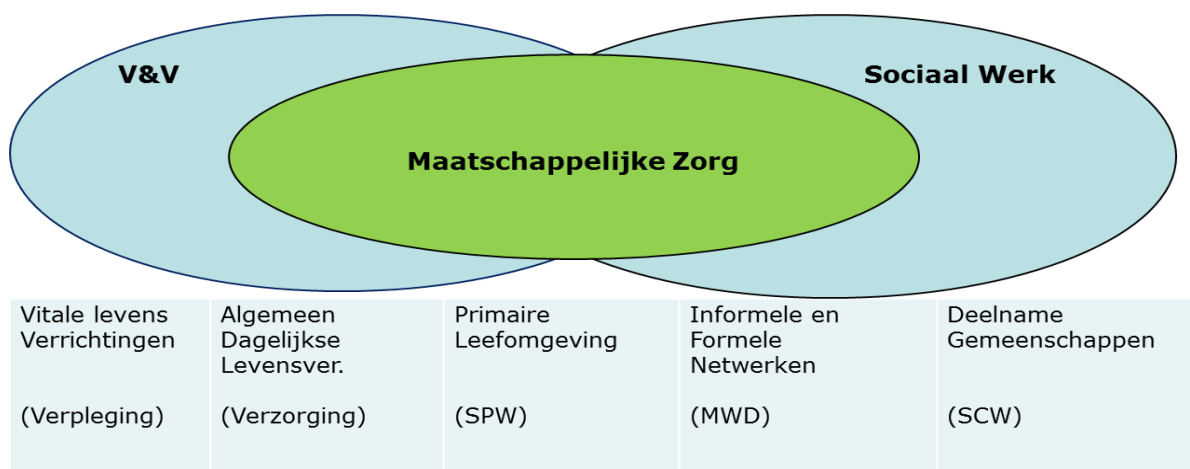
Gezien de toenemende arbeidsmarktknelpunten is de noodzaak groot om gezamenlijk tot een effectievere en efficiëntere inzet van menskracht en middelen te komen. Het ligt hierbij voor de hand om de aanpak van de eerder genoemde onderwerpen onderdeel uit te laten maken van de gezamenlijke actieagenda.

Voor het adresseren van de gewenste acties is het goed om een onderscheid te maken tussen de afstemming tussen betrokken partijen en aanpak van systeemknelpunten op landelijk niveau, de samenwerking tussen betrokken partijen op regionaal niveau, de rol van werkgevers op organisatieniveau en het bevorderen van de professionaliteit, wendbaarheid en doorstroom van beroepskrachten op individueel niveau.

Beroepsontwikkeling in Zorg & Welzijn

Beroepskrachten op mbo- en hbo-niveau in het primair proces in zorg en welzijn krijgen steeds meer met elkaar te maken. Voor een goede zorg en ondersteuning van burgers is het bovendien van belang dat er in de keten goed wordt samengewerkt tussen alle betrokken dienstverleners.

Dit kan goed toegelicht worden aan de hand van de volgende illustratie:



In het verleden is een onderscheid gemaakt tussen beroepen op basis van het levensdomein van burgers en zorgvragers waarop de ondersteuning gewenst is en zich richt. Specifiek voor verpleging zijn hierbij de vitale levensverrichtingen (w.o. bloedsomloop en ademhaling), voor verzorgenden de algemeen dagelijkse levensverrichtingen (waaronder eten, drinken en wassen), voor sociaal pedagogisch werkenden en sociaal pedagogisch hulpverleners de primaire leefomgeving (waaronder wonen en activiteiten), voor maatschappelijk werk de formele en informele netwerken en voor het sociaal cultureel werk participatie door deelname aan de samenleving.

In de praktijk bleek dit onderscheid weliswaar herkenbaar wat betreft uit te voeren taken, maar niet wat betreft de beroepsuitoefening in brede zin. Wel wordt nog een onderscheid gemaakt tussen het Verpleegkundig & Verzorgend domein enerzijds en het Sociaal Werk anderzijds. Deze domeinen lopen overigens in elkaar over. Voor beroepskrachten die over competenties moeten beschikken uit beide domeinen wordt de term maatschappelijke zorg gebruikt. Dit geldt bijvoorbeeld voor medewerkers in de gehandicaptenzorg, voor zorgverleners die zich bezighouden met dagbesteding,

schuldhulpverlening of problemen rond eenzaamheid en voor sociaal werkers die bezig zijn met activering en bevorderen van gezond gedrag.

De complexiteit en voorspelbaarheid van ondersteuning op deze levensgebieden verschilt. Dit is van belang voor het benodigde niveau van beroepsuitoefening. Door de verschillen en overeenkomsten in de beroepsuitoefening verder in beeld te brengen, kan beter worden bepaald welke deskundigheid wanneer gewenst is. Ook kunnen de gevolgen van vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen voor de beroepsuitoefening dan gemakkelijker worden geadresseerd.

In vervolg op de nota “Anders werken, anders leren en anders doen” van de commissie Kete Kervezee zijn hiertoe gesprekken gevoerd met inhoudsdeskundigen van werkgevers- en werknemersorganisaties en relevante externe deskundigen. Een belangrijk knelpunt dat uit deze gesprekken naar voren kwam is dat er nog onvoldoende eigenaarschap voor de adviezen wordt ervaren.

In overleg met betrokkenen is er een plan opgesteld die vorig jaar op een werkconferentie is besproken en daarna is bijgesteld. Uitgangspunt hierbij is dat zowel sociale partners als het Ministerie van VWS financieel bijdragen aan de in dit plan opgenomen vervolgacties. Het Ministerie van VWS heeft aangegeven dat wanneer partijen met een voorstel komen, zij dit positief in overweging willen nemen.

Ondertussen hebben zowel sociale partners gehandicaptenzorg als bij het sociaal werk betrokken partijen en werkgevers- en werknemersorganisaties voor de verpleeghuizen, verzorgingshuizen en thuiszorg laten weten bereid te zijn om hieraan bij te dragen. Wanneer ook VWS bijdraagt is het in principe mogelijk om met deze sectoren van start te gaan, waarbij desgewenst later andere branches kunnen aanhaken.

Door deze aanpak kan zowel de ontwikkelingsvraag voor beroepskrachten in het primair proces in de sector voor de verdere toekomst in beeld worden gebracht, als de opleidingsvraag voor nieuwkomers en zijinstromers voor de toekomst nader worden geëxpliciteerd. Dit is zowel van belang voor de kwaliteit van de dienstverlening en de samenwerking binnen de keten, als voor de instroom en het behoud van medewerkers voor de sector².

Onderwijs op maat en doorlopende leerweg voor de gehandicaptenzorg

Sociale partners in de gehandicaptenzorg onderhouden een competentiebox waarmee de branche haar vraag naar het beroepsonderwijs verheldert. Op basis van de profielen in de competentiebox zijn in overleg met het opleidingsveld onder meer de volgende opleidingen ontwikkeld:

- Begeleider gehandicaptenzorg niveau 3 mbo (profiel binnen dossier maatschappelijke zorg);
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg niveau 4 mbo (profiel in maatschappelijke zorg)
- Associate Degree Sociaal werk in de Zorg (met verdieping gehandicaptenzorg)
- Bachelor Arrangement Gehandicaptenzorg (met minor gehandicaptenzorg)

Hiermee beschikt de branche op dit moment over een adequaat opleidingsaanbod voor nieuwkomers, die deze opleidingen zowel kunnen volgen via een leren-stage variant in het dagonderwijs als in een leerling-werknemer variant in de beroepsbegeleidende of duale leerweg. Voor beroepskrachten en zijinstromers ontbrak het echter nog aan een doorlopende leerweg die aansluit bij en voortbouwt op tijdens de beroepspraktijk verworven competenties.

In het kader van “Onderwijs op Maat” is voor de gehandicaptenzorg een samenhangende set leereenheden met leerresultaten voor de beroepspraktijk ontwikkeld, die passen binnen het kader van de hierboven genoemde opleidingen op mbo en hbo-niveau. In de pilots is gebleken dat deze zowel kunnen worden gebruikt voor het aantonen van de competenties waarover een beroepskracht reeds beschikt als welke vervolgstap hierop aansluit.

De VGN is bereid om aan deze eenheden door de branche erkende certificaten te hangen. In de pilots is gebleken dat betrokken samenwerkende partijen op regionaal niveau hier goed mee kunnen werken, al vraagt een goede invoering wel de nodige afstemming en aandacht. De voor de praktijk herkenbare eenheden stellen werkgevers bovendien in staat om leerrijke werkplekken aan te bieden.

² Dit wordt in een separaat projectplan nader uitgewerkt

Ook zijn deze eenheden behulpzaam voor beroepskrachten bij het aantonen over welke competenties zij beschikken en voor welke werkzaamheden zij door hun ervaring reeds gekwalificeerd kunnen worden ingezet. Tevens helpt dit hen bij het verhelderen van passende vervolgstappen in een leertraject, dat telkens op het niveau van een eenheid kan worden afgerond. Dit kan desgewenst worden gestapeld tot een branchediploma als bewijs van vakbekwaamheid en wanneer tevens wordt voldaan aan algemene vereisten tot een diploma van het beroepsonderwijs.

De volgende illustratie brengt dit in beeld:



Bij de definiëring van deze arbeidsmarktrelevante eenheden is gekozen voor een samenhangende benadering voor de verschillende beroepsniveaus die corresponderen met de relevante actuele opleidingen op mbo niveaus 3 en 4, Associate Degree niveau 5 en Bachelor langdurende zorg op niveau 6. Op mbo-niveau maakt deze leerlijn onderdeel uit van het kwalificatiedossier Maatschappelijke Zorg. Op hbo-niveau loopt deze leerlijn door binnen de Hogere Sociale Studies.

Omdat er ondertussen al relevante eenheden zijn gedefinieerd als keuzedelen in het mbo en minoren in het hbo is ervoor gekozen om deze in dit project buiten beschouwing te laten. Zo zijn er in het hbo al verdiepende keuzedelen met een door de branche erkend mbo-certificaat voor de ondersteuning van:

- mensen met niet aangeboren hersenletsel;
- mensen met licht verstandelijke beperking en moeilijk verstaanbaar gedrag;
- mensen met ernstig meervoudige beperkingen;
- ouder wordende mensen met een verstandelijke beperking.

Deze keuzedelen zijn gebaseerd op de verdiepende competentieprofielen uit de competentiebox voor de gehandicaptenzorg, waarin de aanvullende competenties zijn geformuleerd die voor de ondersteuning van deze specifieke doelgroepen nodig zijn. In voorgaand schema is dit aangegeven met het blokje voor verdiepende of verbredende competenties (VC).

Voor verbreding richting het verpleegkundig domein zijn voor cursisten Maatschappelijke Zorg de volgende keuzedelen ontwikkeld die zijn voorzien van een mbo-certificaat:

- verzorgende en verpleegtechnisch handelen (minder uitgebreid pakket)
- verplegende en verpleegtechnisch handelen (wat uitgebreider pakket)

Voor verbreding richting het sociaal agogisch domein gaat het o.m. om de volgende keuzedelen:

- wijkgericht werken
- jeugd en opvoedhulp

Ook zijn er meer algemeen toepasbare keuzedelen, zoals

- zorginnovatie en techniek
- ondernemend gedrag

In de Jeugdwet is met de norm verantwoorde werktoedeling een nader onderscheid gemaakt tussen werk op mbo en hbo-niveau. Een vergelijkbare ontwikkeling is voor het Verpleegkundig en Verzorgend domein gaande met de voorgenomen herziening van de wet Beroepen Individuele Gezondheidszorg (wet BIG). Omdat de voorgenomen wijziging van de wet BIG nog niet helder is, is ervoor gekozen dit vraagstuk later bij de ontwikkelingen rond de beroepenstructuur op te pakken.

Gedurende het project is wel een oplossing gevonden voor de beroepsregistratie van werknemers die jeugdhulp bieden aan kinderen en jongeren met een beperking. Wanneer deze beroepskrachten geen hbo-diploma hebben maar in de praktijk wel doorgegroeid zijn en functioneren op hbo-niveau, kan op basis van een EVC-procedure de bekwaamheid met een *vakbekwaamheidsbewijs* worden aangetoond. Zo nodig vindt aanvullende scholing plaats. Om deze route ook mogelijk te maken voor nieuwe medewerkers in de langdurende zorg die door willen groeien of zich willen verbreden, kan later desgewenst een minor voor jeugdzorg worden ontwikkeld.

Voor het functioneren op mbo-niveau zijn in het project de volgende eenheden ontwikkeld en getest

Eenheden	Begeleider Gehandicaptenzorg	Persoonlijk begeleider Gehandicaptenzorg
1	Bijdragen aan ondersteunende begeleiding en zorg (BG GHZ)	Plannen van ondersteunende begeleiding en zorg (PB GHZ)
2	Individuele ondersteuning (BG GHZ)	Individuele ondersteuning (PB GHZ)
3	Ondersteuning in de omgeving (BG GHZ)	Ondersteuning in de omgeving (PB GHZ)
4	Verpleegtechnisch handelen (BG GHZ)	Verpleegtechnisch handelen (PB GHZ)
5	Kwaliteitszorg (BG GHZ)	Kwaliteitszorg (PB GHZ)
6		Coördinatie en organisatie (PB GHZ)

Deze gevalideerde eenheden zijn zowel herkenbaar en toepasbaar voor de beroepspraktijk als binnen het onderwijs. Uit de uitwerking van de eenheid blijkt het betreffende opleidingsniveau en niveau van functioneren. Dit geldt zowel voor de eenheden voor begeleider op mbo-niveau 3 als die voor persoonlijk begeleider op niveau 4. Specifiek voor de persoonlijk begeleider is daarnaast het opstellen van het zorgplan in eenheid 1 en de in eenheid 6 coördinatie en organisatie beschreven taken.

Samen met dit rapport worden deze eenheden gepubliceerd. In bijlage 2 is tevens uitgewerkt hoe met deze eenheden de binnen de beroepspraktijk verworven competenties met behulp van beroepsproducten kunnen worden gevalideerd en verzilverd.

In lijn hiermee zijn voor het functioneren op hbo-niveau de volgende eenheden gedefinieerd:

Eenheden	Associate Degree	Bachelor
1	Inventariseert gemiddeld tot complexe ondersteuningsvragen	Inventariseert complexe ondersteuningsvragen
2	Plant en organiseert gemiddeld tot complexe zorg en ondersteuning	Plant en organiseert complexe zorg en ondersteuning
3	Ondersteunt de cliënt met gemiddeld tot complexe ondersteuningsvragen in het dagelijks leven	Ondersteunt de cliënt met complexe zorg en ondersteuningsvragen in het dagelijks leven
4	Ondersteunt de cliënt met gemiddeld tot complexe ondersteuningsvragen in zijn netwerk	Ondersteunt de cliënt met complexe zorg in zijn netwerk
5	Voert regie , coördineert en evalueert de geboden zorg en ondersteuning	Ontwikkelt netwerken, voert regie en evalueert de geboden zorg en ondersteuning
6	Werkt aan de eigen ontwikkeling en die van de eigen organisatie	Draagt bij aan de ontwikkeling van de eigen organisatie

Ook hierbij zijn de eenheden beschreven op het betreffende niveau. Voor AD is dat NLQF-niveau 5 en voor Bachelor NLQF-niveau 6. Kenmerkend voor beide hbo-niveaus is dat het gaat om het voeren van regie bij complexere en moeilijk voorspelbare zorg. Hierbij verschilt de mate van complexiteit tussen niveau 5 en 6, waarbij op niveau 6 bovendien meer nadruk ligt op het ontwikkelen van netwerken en de bijdrage aan de ontwikkeling van de eigen organisatie.

Ervaren voordelen en randvoorwaarden voor betrokken beroepskrachten

Met de eenheden is ervaring opgebouwd met trajecten binnen het mbo. De positieve ervaring die is opgedaan met een goede aansluiting die hiermee is bereikt op de leerbehoefte van beroepskrachten en werkgevers, is doorgetrokken naar het hbo. Deze eenheden zijn in gezamenlijkheid gedefinieerd maar nog niet geïmplementeerd.

De ervaren voordelen voor beroepskrachten om te werken met de eenheden zijn:

- a) Door de erkenning van de competenties waarover de medewerker reeds beschikt wordt zij in haar³ kracht gezet. Bij veel medewerkers helpt dit om de stap te zetten van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam.
- b) Door een goede aansluiting tussen leren in de praktijk en de theorie kan het leren optimaal worden benut. Omdat de eigen inbreng hierbij centraal staat, voelen de betrokken deelnemers zich als volwassene serieus genomen.
- c) Doordat de inspanning voor het behalen van een certificaat of diploma te overzien is, kan dit beter worden gecombineerd met de taken en verantwoordelijkheden binnen het werk en privé-situatie. Dit motiveert betrokken deelnemers om verder te leren.

Ter illustratie hierbij de volgende uitspraken uit enquête van deelnemers in de werkgroepen:

De impact die het behalen van succesvol Onderwijs op Maat traject op volwassenen kan hebben:

- Ik ben trots dat ik mijn ervaring en deskundigheid heb kunnen omzetten in een diploma.
- Ik vond het prettig om op een volwassen en gelijkwaardige manier behandeld te worden.
- Het maakt dat ik me meer gewaardeerd voel, zowel op de werkvloer als privé.
- Het was pittig: je moet kunnen schakelen tussen studiezaken en zaken die op de werkvloer spelen. Maar doordat het slechts een jaar is, is het wel goed te doen.
- 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 3 jaar naar school te moeten. Ik voel me zeker voldaan, maar anderzijds ook meer gedreven, zelfverzekerd en gestimuleerd om verder te leren.
- Ik vond het traject voor mijzelf een spiegel om te kunnen zien waar/wat mijn positie is binnen mijn werk: hoe sta ik ervoor, wat weet ik, weet ik genoeg. Hiermee zet je op een rij wat je capaciteiten zijn. Op mijn leeftijd een opleiding volgen vind ik een prachtige ervaring.
- Ik voel mij er mentaal beter bij omdat ik door heb gezet om dit diploma te halen, ondanks dat mijn privé-omstandigheden in het begin van de opleiding zwaar waren (mijn scheiding en het overlijden van mijn beste vriend). Dit heeft mij toch sterker gemaakt.
- 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.
- Mijn zelfvertrouwen is gegroeid na het behalen van dit papiertje. Ik ben zo gemotiveerd, dat ik me heb aangemeld voor de opleiding 'Management in de zorg'.
- Voor mijn CV is het ook altijd goed als je kan aantonen dat je naast je werk in jezelf investeert.
- Ik had er wel spijt van dat ik mijn opleiding van 5 jaar geleden niet had afgemaakt; dat ik heb ik nu goed gemaakt.

Belangrijke randvoorwaarden om deze voordelen te kunnen realiseren zijn voldoende steun en een reëel salaris van de zorginstelling.

³ Voor "zij en haar" als de vrouwelijke vorm, kan in dit document evengoed de mannelijke vorm "hij en zijn" worden gelezen

Randvoorwaarden en ervaren voordelen voor betrokken zorginstellingen

Om deze positieve ervaringen te kunnen realiseren, is het van belang dat het opleiden op maat binnen de zorginstelling en met EVC-aanbieders en opleiders goed is ingeregeld, zodat er naar de deelnemers ook helderheid kan worden geboden over hetgeen zij kunnen verwachten.

Onderwijs op maat is geschikt voor deelnemers die over relevante ervaring beschikken en/of al een opleiding gevolgd hebben op het terrein van de mensgerichte beroepen. Een goede afstemming van de begeleiding in de driehoek zorginstelling, EVC-aanbieder en opleider is bovendien van belang om de deelnemer te kunnen ondersteunen bij de ontwikkelingen die zij gedurende traject doormaakt.

De voordelen voor de zorginstelling om te werken met de eenheden zijn:

- a) De motivatie van medewerkers wordt verhoogd en zij worden gestimuleerd tot verder leren;
- b) Talenten van medewerkers worden ontwikkeld;
- c) Verbetering van de mogelijkheden voor zijinstroom en werving op de arbeidsmarkt;
- d) Effectief en efficiënt opleiden, door goede aansluiting op de behoefte in de beroepspraktijk;
- e) Beperking van de verletkosten, doordat leren in de beroepspraktijk centraal staat;
- f) De duurzame inzetbaarheid en wendbaarheid van medewerkers wordt vergroot;
- g) Medewerkers krijgen een sterkere positie op de arbeidsmarkt, wanneer zij een door een door de branche erkend certificaat of algemeen erkend diploma halen.

Hoewel deze voordelen in principe gelden voor alle beroepskrachten die hun werkervaring willen verzilveren en/of een vervolgcertificaat of diploma willen halen, is opleiden op maat bovendien voor zorginstellingen interessant, omdat hiermee mensen kunnen worden bereikt waarvoor nu geen passende maatwerktrajecten beschikbaar zijn.

Zo wordt onderwijs op maat bij zorginstelling ASVZ al meerdere jaren benut voor “anders opgeleiden” met enkele jaren werkervaring, die over de goede persoonlijke kwaliteiten beschikken voor de omgang met specifieke doelgroepen zoals mensen met een verstandelijke beperking en gedragsproblematiek.

Bij zorginstelling 's Heeren Loo wordt onderwijs op maat succesvol benut voor het aantrekken van zijinstromers die over relevante ervaring beschikken of een verwante opleiding hebben gevolgd. Aan hen wordt aangeboden dat zij binnen één jaar een voor hen geschikt diploma of certificaat kunnen halen.

Gezien de arbeidsmarkttekorten die de komende jaren vooral voor de hogere kwalificatieniveaus worden verwacht, is de vraag interessant op welke wijze onderwijs op maat goed kan bijdragen aan de verdere doorgroei van medewerkers in de beroepspraktijk. Dit omdat deze groep al over een belangrijk deel van de benodigde kennis en kunde beschikt.

De succesvolle introductie van de Ad Sociaal Werk in de Zorg in de gehandicaptenzorg laat zien dat in de sector goede kansen liggen voor korte trajecten voor volwassen werknemers. Ook bij het traject rond de beroepsregistratie in de jeugdhulp aan mensen met een beperking bleek dit goed te werken. Voor een grote groep beroepskrachten die al enige tijd op een hbo-functie werken maar nog niet over een hbo-diploma beschikken, kon via een relatief kort traject registratie worden gerealiseerd.

Ervaren voordelen en randvoorwaarden voor de samenwerkingspartners in de pilots

De voordelen voor ketenpartners in “de regio” om met deze vraaggerichte aanpak te werken zijn:

- a) Er kan optimaal worden aangesloten bij de leerbehoefte van werkgevers en werknemers in de beroepspraktijk;
- b) Meer maatwerk voor de doelgroep volwassenen die over relevante competenties beschikken;
- c) Belangrijke bijdrage aan het oplossen van kwalificatietekorten in de regio;
- d) Er wordt ervaring opgebouwd met leerwegonafhankelijke beoordeling van de relevante competenties die volwassenen reeds hebben verworven, waardoor volwassenen meer in hun kracht komen te staan;
- e) Er wordt ervaring opgebouwd met praktijk-gestuurd leren van volwassenen;

- f) De samenwerking in de keten kan worden versterkt en uitgebouwd. Dit geldt voor de hele keten tussen zorginstellingen, EVC-aanbieders, particuliere en reguliere opleidingen.

Voorwaarde is dat de samenwerking goed wordt geregeld en er vooraf duidelijke afspraken worden gemaakt over:

1. De keuze voor welke opleidingen de maatwerkroute kan worden aangeboden. Dit op basis van de zogenoemde hubo-criteria: wat is binnen een nader te bepalen tijdsbestek voor het werkveld en het onderwijs haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar;
2. De wijze waarop de verzilvering van EVC “voor de poort” wordt geregeld en dit door examencommissies kan worden geaccepteerd. Hiermee wordt invulling gegeven aan het overheidsbeleid om de samenwerking tussen EVC-aanbieders en onderwijsinstellingen te verbeteren en het verzilveren van EVC-rapportages beter mogelijk te maken⁴;
3. De zorginstellingen die betrokken worden bij de maatwerkopleidingen. Met een groter aantal leerlingen is dit voor de opleiding gemakkelijker te realiseren;
4. De begeleiding van de beroepskrachten in opleiding en de betrokkenheid van de praktijk bij de beoordeling van leereenheden tijdens het opleidingstraject (“na de poort”).

Betrokkenheid van landelijke partijen en pilotinstellingen

“Onderwijs op maat gehandicaptenzorg” is een landelijk initiatief van de VGN dat mede is gefinancierd met middelen die het Ministerie van VWS beschikbaar heeft gesteld binnen het kwaliteitskader gehandicaptenzorg.

Dit initiatief bouwt voort op een eerder succesvolle ECVET-pilot van de Stichting Arbeidsmarktfonds Gehandicaptenzorg (StAG) waaraan het Ministerie van OCW financieel heeft bijgedragen. Deze eerste pilot is uitgevoerd door zorginstelling ASVZ in samenwerking met EVC-aanbieder ISBW en opleidingsaanbieder ROC ter AA. Binnen deze pilot zijn leereenheden ontwikkeld binnen de opleiding persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg op niveau 4.

In opdracht van de VGN zijn deze eenheden destijds opgesteld door Calibris (nu onderdeel van SBB) en vervolgens in de pilot uitgetest en bijgesteld. In dit vervolgproject is gekeken of deze aanpak ook succesvol kan werken voor andere instellingen in de gehandicaptenzorg en andere EVC- en opleidingsaanbieders. In opdracht van de VGN heeft het CAOP de projectleiding op zich genomen en is het CINOP ingeschakeld voor de (door)ontwikkeling van de eenheden, zodat er een samenhangende set leereenheden voor mbo en hbo-opleidingen in de sector wordt gerealiseerd.

Dit traject is begeleid door twee werkgroepen:

1. Onderwijs op Maat mbo-gehandicaptenzorg, waarin participeerden:
 - zorginstellingen ASVZ en 's Heeren Loo
 - EVC-aanbieder bureau Sterk
 - opleidingsaanbieders OPPstap en ROC Landstede
2. Onderwijs op Maat hbo-gehandicaptenzorg, waarin participeerden:
 - zorginstellingen Gemiva-SVG, Ipse de Bruggen, Lijn 5, Middin en 't Gors
 - EVC-aanbieders HaKa en bureau Sterk
 - opleidingsaanbieders LOI, NCOI en Christelijke Hogeschool Ede

De resultaten van dit traject zijn teruggekoppeld aan het Landelijk Opleidingen Netwerk Gehandicaptenzorg, waaraan ook andere zorginstellingen deelnemen. Ook de Adviescommissie voor Arbeidszaken en het bestuur van de VGN zijn hierin meegenomen.

Naar aanleiding van een presentatie op de landelijke EVC-conferentie zijn er vervolgbesprekingen gevoerd met de Stichting Examenkamer die de kwaliteitsborging verzorgd voor EVC via de zogenoemde Arbeidsmarktroute.

⁴ Aangenomen motie Wiersma en van den Hul van 30 oktober 2018 (30 012 nummer 103)

Door deelname aan landelijke bijeenkomsten van de MBO Raad, de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), de Vereniging Hogescholen, het NRTO en de LOI zijn ook de achterbannen van de opleidingsaanbieders meegenomen.

Vanwege de positieve resultaten is dit project aangemerkt als “Koploper” van het Zorgpact. In 2019 is het Zorgpact overgegaan in het Actieleernetwerk. Vanuit dit Actieleernetwerk is aangegeven dat zij graag willen bijdragen aan de verdere verspreiding van de resultaten.

Tijdens het project is de SBB gestart met een project voor de ontwikkeling van mbo-certificaten. Voor Zorg, Welzijn en Sport gaat het om drie initiatieven, in het bijzonder gericht op de zorg voor ouderen. Anders dan het traject voor de gehandicaptenzorg gaat het hierbij niet om een samenhangende benadering voor het opleiden van volwassenen in de branche, die gericht is op het oplossen van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten op de arbeidsmarkt. Het project mbo-certificaten richt zich vooral op het aanbieden van afzonderlijke onderdelen van de kwalificatiestructuur.

Met de MBO Raad, het Ministerie van OCW en SBB is afzonderlijk overleg gevoerd. Betrokkenen waarderen de inzet van de branche en zijn in principe bereid het verdere proces te ondersteunen en faciliteren. Met de gedefinieerde eenheden kan in de praktijk worden gewerkt, waarbij onderzocht moet worden hoe de beoordeling van deze eenheden door EVC-aanbieders “voor de poort” en door opleidingsaanbieders “na de poort” beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

Financiering van Onderwijs op Maat

Zoals hiervoor is aangegeven, is de ontwikkeling van de eenheden bekostigd uit landelijke middelen. Tijdens dit ontwikkelingstraject zijn zowel voor de EVC-procedure als de opleiding doorgaans marktconforme tarieven bij de zorginstellingen in rekening gebracht. Hierin worden zij enigszins tegemoetgekomen met een premie van € 500,- die aan het eind van het traject per persoon in het vooruitzicht is gesteld.

Deze outputgerichtheid heeft bijgedragen aan het bevorderen van de efficiëntie en effectiviteit van het traject. Doordat de opleidingsinspanningen zijn gericht op het verschil tussen de beschikbare competenties en de beoogde leerresultaten kon de omvang hiervan worden beperkt. Door de nadruk op het leren in de beroepspraktijk bleven bovendien de verletkosten voor niet productieve uren beperkt en kon het geleerde beter worden toegepast in de praktijk.

Wanneer gebruik wordt gemaakt van de leereenheden bij diploma gerichte trajecten kan dat bij reguliere opleidingen in principe regulier bekostigd worden. Wanneer de trajecten alleen gericht zijn op het behalen van één of meerdere certificaten geldt dat in principe (nog) niet. Wel zijn de kosten te reduceren wanneer de EVC-aanbieder of opleider een uitgekiende staffel hanteert voor de kostenopbouw voor de training en beoordeling van deze eenheden.

De overheid kan dit stimuleren met voucherbekostiging, zoals dit nu onder meer plaatsvindt in de experimenten vraaggerichte bekostiging in het hbo. Ook onder verantwoordelijkheid van het Ministerie van SZW vindt voucherbekostiging plaats, maar dan gericht op het versterken van de positie van werkzoekenden.

Daarnaast kunnen werkgevers in 2019 nog gebruik maken van de scholingsaftrek. In het regeerakkoord is opgenomen dat dit wordt omgezet in een individuele leerrekening. Gelet op de doorbraak die in het regeerakkoord is afgesproken op het terrein van leven lang ontwikkelen, mag de komende tijd nog de nodige beweging op dit terrein worden verwacht. De eerste zorg van dit kabinet is dat er een geschikt scholingsaanbod voor volwassenen tot stand komt. Dit om te zorgen dat er ook daadwerkelijk voldoende mogelijkheden zijn voor opleiden op maat.

De ontwikkelde eenheden voor de gehandicaptenzorg voorzien hierin. Ook de zorg voor ouderen is inmiddels gestart met een vergelijkbaar initiatief. Het overleg bij het Ministerie van OCW en andere relevante stakeholders heeft er inmiddels toe geleid dat het Ministerie en de onderwijskoepels in principe bereid zijn het verdere proces te ondersteunen en faciliteren.

Afkortingen en begrippenlijst

AV	Algemene vereisten voor het behalen van een diploma in het beroepsonderwijs, zoals Rekenen, Engels en Nederlandse Taal (RENT) in het MBO.
BC	Branche- of beroepscertificaat: een door de branche of meerdere partijen erkend certificaat voor het kwalificeren van een herkenbaar onderdeel van de beroepspraktijk.
Beroepsproduct	Beroepsproducten zijn diensten of producten die een professional moet kunnen leveren in het uitoefenen van zijn beroep. Deze diensten of producten laten prestaties zien en zijn daarom bruikbaar voor beoordeling (Loss, 2016)
ECVET	E uropean c redit system for v ocational e ducation and t raining: Europees systeem voor erkenning van elders behaalde leerresultaten - www.ecvet.nl
EVC	Erkenning van Verworven Competenties - www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl
Legitimeren	Landelijk erkennen door betrokken vertegenwoordigende partijen
Mbo-certificaat	Een Mbo-certificaat bevat een deel van de kwalificatie-eisen van een mbo opleiding. De Minister stelt op basis van een regeling vast welke onderdelen hiervoor in aanmerking komen. Een door een student behaald mbo-certificaat wordt opgenomen het diplomaregister van DUO.
NLQF	Nederlands Kwalificatie Raamwerk waarmee het niveau van kwalificaties kan worden geduid en vergeleken met andere Europese kwalificatieniveaus - www.nlqf.nl
Valideren	Controleren van een waarde of een methode op geldigheid of juistheid.
VC	Verbreedende of verdiepende competenties, zoals opgenomen in keuzedelen binnen het mbo of minoren binnen het hbo.

Geraadpleegde literatuur

Beugel, S., Denise Bijman, D., Dekker, H. en Pijls, T. (2018) Landelijke benchmark FlexScan DT Cinop, Versie 3.0

Commissie vraagfinanciering mbo (2017). Doorleren werk; Samen investeren in nieuwe zekerheid.

Doets, C., Esch, W. van, Houtepen, J., Visser, K. & Sousa, J. de (2008). Pallet van de non-formele educatie in Nederland.

Dashorst, M. en Pijls, T.(2017) . Handleiding onderwijs op maat voor werkgevers gehandicaptenzorg

Nederlands Partnerschap Leven Lang Leren, Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg en Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

Ecorys (2017). Verkenning scholingspremie en nationaal scholingsfonds.

Jongbloed, B. (2008). De aansluiting tussen vraag en aanbod van postsecundair onderwijs: een inventarisatie van het beleid in zeven landen.

Kans, K., Christoffels, I., Schipperheyn, R., Groeneveld, M.J., Cuppen, J. & Hofland, A. (2016). Leven lang leren, een perspectief vanuit het beroep.

Landelijke Stuurgroep Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg, (2017) Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg 2017-2022 Landelijk kader binnen de WLZ

Nederlands Partnerschap Leven Lang Leren (2016). Handleiding ontwikkeling van ECVET eenheden.

OECD (2017). Skills Strategy Nederland.

Onderwijsraad (2016). Vakmanschap voortdurend in beweging.

Rinnooy Kan, A. (2014). Flexibel hoger onderwijs voor volwassenen, adviescommissie.

ROA (2011). Een leven lang leren in Nederland.

ROA (2014). Werken en leren in Nederland.

ROA (2018). Nederland in Leerstand.

SBB (2016) Kwalificatiedossier Maatschappelijke Zorg van, profiel Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg, Crebocode 25477

SBB (2016) Kwalificatiedossier Maatschappelijke Zorg van, profiel Begeleider gehandicaptenzorg, Crebocode 25475

SCP (2006). Duaal als ideaal?.

SER (2017). Leren en ontwikkelen tijdens loopbaan.

Sociaal en Cultureel Rapport (2016). De toekomst tegemoet; Leren, werken, zorgen, samenleven en consumeren in het Nederland van later.

Sociaal en Cultureel Rapport (2016). Aanbod van arbeid 2016; Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt.

SZW (2018). Kamerbrief Leven lang ontwikkelen.

SWP (2014) Landelijke minor gehandicaptenzorg, uitgave onder auspiciën van de Vereniging Hogescholen en de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

Vereniging Hogescholen (2017) Landelijk opleidingsdocument Sociaal Werk

Vereniging Hogescholen (2018), Overlegplatform Ad, Beschrijving niveau 5, Versie 5.0

Vilans (2014). Kennisbundel vraaggericht werken in de langdurige zorg

Vliet, K. van, Grotendorst, A., Roodbol, P. (2016). Anders leren, anders kijken, anders doen: Grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk, Zorginstituut Nederland, Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen

Vuuren, T. van, Caniëls, M.C.J. & Semeijn, J.H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren.

VWS (2013). Kamerbrief Hervorming langdurige zorg: naar een waardevolle toekomst.

Bijlage 1: Door Tweede Kamer aangenomen motie Wiersma (verzilvering EVC)

TWEDE KAMER DER STATEN-GENERAAL**2**

Vergaderjaar 2018-2019

30 012**Leven Lang Leren****Nr.
GEWIJZIGDE*)****MOTIE VAN HET LID WIERSMA C.S.**

Ter vervanging van die gedrukt onder nr. 103
Voorgesteld

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het erkennen van werkervaring het leven lang ontwikkelen stimuleert
en sneller tot nieuwe kansen op werk leidt;

overwegende dat het kabinet werkenden hierbij de juiste randvoorwaarden wil bieden
en dat het omzetten van werkervaring in een deelcertificaat of diploma een prominente
plek moet krijgen;

overwegende dat dit in de praktijk nog beperkt vorm krijgt;

verzoekt de regering het valideren van werkervaring te vereenvoudigen, de bekendheid
en waarde ervan te bevorderen, het gebruik te monitoren en, in het kader van flexibel
onderwijs voor volwassenen, samenwerking tussen erkende EVC-aanbieders en
onderwijsinstellingen te verbeteren, om het verzilveren van een EVC-rapportage beter
mogelijk te maken;

verzoekt de regering met onderwijskoepels in overleg te gaan om examencommissies
van scholen, die verantwoordelijk zijn voor het omzetten van werkervaring voor de
doelgroep van volwassenen, herkenbaar te positioneren;

verzoekt de regering de Kamer in het voorjaar 2019 over de uitkomsten te informeren
en hierbij ook de uitkomsten van het lopende onderzoek naar EVC op de arbeidsmarkt
te betrekken,

en gaat over tot de orde van de dag.

Wiersma
Van der Molen
Diertens

*) i.v.m. wijziging in de ondertekening

Bijlage 2: Voor Persoonlijk Begeleider GHZ niveau 4 bruikbare leerwegaafhankelijke beroepsproducten



ECVET PBGHZ - bewijzen

Overzicht bewijzen behorende bij de ECVET-procedure voor persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg (Crebo 25477) die door Bureau STERK is verzorgd in opdracht van ASVZ. De bewijzen zijn afgeleid van en herleidbaar naar de kerntaken en werkprocessen van het Basis- en Profieldeel in het betreffende Kwalificatiedossier. Daarnaast zijn de bewijzen afgestemd op (de werkwijze van) ASVZ en afgestemd op de eisen die OPPstap als onderwijspartner stelt aan de verzilvering van ECVET-certificaten.

ECVET eenheid 1 plannen van ondersteunende begeleiding en zorg

1. Minimaal 2 bewijzen van het gebruik van informatiebronnen door de kandidaat (bv. mailcorrespondentie, observatieverslagen, gespreksverslagen, rapportages, notulen) ten behoeve van het opstellen of bijstellen van een ondersteuningsplan.
2. Een door de kandidaat geschreven verslag (STARRT-methodiek) waarin de kandidaat beschrijft of en hoe hij/zij de verkregen informatie uit deze bronnen heeft geanalyseerd en verwerkt in de door hem/haar opgestelde ondersteuningsplannen.
3. Bewijs van gebruik van passende communicatie door de kandidaat: verbaal, non-verbaal, pre-verbaal, lichaamstaal en/of schriftelijk, passend bij de wensen en mogelijkheden van de cliënt (bv. een verslag, feedback betrokkene, filmpje of certificaat van een relevante training of cursus. Een certificaat dient altijd vergezeld te gaan van een geschreven toelichting op het toepassen van het geleerde in de praktijk).
4. Twee door de kandidaat geschreven ondersteuningsplannen, getekend door de cliënt en/of andere betrokkenen.
5. Door de kandidaat geschreven verslag (STARRT-methodiek), waaruit duidelijk wordt hoe de visie van ASVZ is verwerkt in de door hem/haar geschreven ondersteuningsplannen (bv. Triple C, LACCS).
6. Door de kandidaat geschreven verslag (STARRT-methodiek) waaruit blijkt dat hij/zij kennis heeft van doelgroepen (bv. voorkomende ziektebeelden, beperkingen, stoornissen en functioneringsproblemen) en relevante begeleidingsstijlen (waar mogelijk vergezeld van certificaten van relevante cursus of training).
7. Door de kandidaat geschreven stappenplan/procesbeschrijving van de door hem/haar opgestelde ondersteuningsplannen, geaccordeerd door een referent.
8. Door de kandidaat opgesteld overzicht van betrokkenen met wie de kandidaat de te bieden zorg en ondersteuning heeft afgestemd bij het opstellen van de ondersteuningsplannen. Voorzie het overzicht van een handtekening van elke betrokkene of voeg een bewijs van afstemming (met de betrokkenen) toe in de vorm van mailcorrespondentie, notulen of gespreksverslagen.
9. Minimaal drie bewijzen van het evalueren door de kandidaat van de geboden zorg en ondersteuning (bv. door de kandidaat geschreven maandelijks-, kwartaal- of halfjaarlijkse evaluaties). De evaluaties dienen betrekking te hebben op de doelen uit de ondersteuningsplannen. Analyses, conclusies en eventuele bijstellingen van zorg en ondersteuning zijn hierin verwerkt.

In het cgi kan worden doorgevraagd op de principes van methodisch werken, PDCA (Plan-Do-Check-Act).

In het cgi kan worden doorgevraagd op kennis van gesprekstechnieken.

© Bureau STERK & ASVZ & OPPstap

ECVET eenheid 2 Individuele ondersteuning

Relevant gedeelte van een ondersteuningsplan, waarin staat beschreven wat een cliënt nodig heeft aan persoonlijke zorg. Dit ondersteuningsplan hoeft niet door de kandidaat zelf geschreven te zijn.

1. Bewijs hoe de kandidaat voorziet in de hiervoor beschreven persoonlijke zorg. Minimaal twee bewijsstukken (bv. filmmateriaal, rapportages, overdrachten, feedback betrokkenen).
2. Bewijs van het respectvol en begripvol benaderen van de cliënt tijdens de persoonlijke zorg (bv. filmmateriaal, referentie).
3. Relevant gedeelte van een ondersteuningsplan, waarin staat beschreven wat een cliënt nodig heeft op het gebied van wonen en huishouden. Dit ondersteuningsplan hoeft niet door de kandidaat zelf geschreven te zijn.
4. Bewijs hoe de kandidaat voorziet in de hiervoor beschreven ondersteuning op het gebied van wonen en huishouden. Minimaal twee bewijsstukken (bv. rapportages, verwijzers, overdracht, filmmateriaal).
5. Door de kandidaat geschreven verslag (STARRT- methodiek) waaruit blijkt dat de kandidaat op het gebied van wonen en huishouden werkt volgens voorgeschreven protocollen, instructies en procedures, hygiëne- en veiligheidsregels. De betreffende procedure, protocol of regel - bv. HKZ, HACCP, RI&E, Arbo – dient te worden toegevoegd.
6. Relevant gedeelte uit een ondersteuningsplan waarin staat beschreven wat een cliënt nodig heeft op het gebied van dagbesteding. Dit ondersteuningsplan hoeft niet door de kandidaat zelf geschreven te zijn.
7. Bewijs hoe de kandidaat voorziet in de hierboven beschreven ondersteuning op het gebied van dagbesteding. Minimaal twee bewijsstukken (bv. rapportages, overdracht, filmmateriaal).
8. Een door de kandidaat uitgewerkt activiteitenplan op het gebied van werk, scholing of vrije tijd.
9. Door de kandidaat geschreven verslag (STARRT-methodiek) van een crisissituatie, waaruit blijkt dat de kandidaat professioneel heeft gehandeld en daarbij protocollen, instructies en procedures heeft toegepast. Het verslag dient te worden vergezeld van relevante documentatie, bv. een ingevulde MIP/ MIC-melding en/of een certificaat Agressie/ Weerbaarheidstraining. Een certificaat dient altijd vergezeld te gaan van een geschreven toelichting op het toepassen van het geleerde in de praktijk.
10. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat crisissituaties analyseert en probeert te voorkomen (bv. door de kandidaat gemaakte afspraken met collega's over een groepsindeling, het vermijden van gebruik van bepaalde materialen, handelen volgens signaleringsplan, opstellen van RI&E).
11. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat zijn/haar werkzaamheden op het gebied van persoonlijke verzorging, wonen en huishouden en dagbesteding afstemt met betrokkenen (bv. overdrachten, rapportages, notulen, evaluaties, referenties).
12. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat deelneemt aan overleg, hierin een actieve inbreng heeft en zorg draagt voor vastlegging van (in het overleg) gemaakte afspraken (bv. notulen, mailcorrespondentie).

In het cgi kan, met betrekking tot persoonlijke verzorging, worden doorgevraagd over hoe de kandidaat omgaat met de privacy van de cliënt en over hoe cliënten in het kader van zelfredzaamheid en zelfstandigheid door de kandidaat worden gestimuleerd en uitgedaagd om doelen te bereiken.



In het cgi kan, met betrekking tot wonen en huishouden, worden doorgevraagd over het gebruik van materialen en middelen door de kandidaat en over hoe cliënten in het kader van zelfredzaamheid en zelfstandigheid door de kandidaat worden gestimuleerd en uitgedaagd om doelen te bereiken.

ECVET eenheid 3 Ondersteuning in de omgeving

1. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat de cliënt en zo nodig naastbetrokkenen ondersteunt bij het voeren van de regie over het eigen leven.
2. Een door de kandidaat opgesteld activiteitenplan voor een groep cliënten. In een geschreven toelichting op dit plan, dient de kandidaat aan te geven voor welke doelgroep dit geschikt is en waarom.
3. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat een groep cliënten ondersteunt en motiveert bij het uitvoeren van activiteiten (bv. een evaluatie of rapportage van een door de kandidaat uitgevoerde activiteit).
4. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat kennis heeft van de meest voorkomende leer-, opvoedings- en gedragsproblemen bij cliënten (bv. verslag, referentie en/of een certificaat van een relevante cursus of training. Een certificaat van een cursus of training dient vergezeld te gaan van een geschreven toelichting op het toepassen van het geleerde in de praktijk).
5. Bewijs van door de kandidaat gerealiseerde randvoorwaarden, waardoor een cliënt in staat is/wordt gesteld om contacten te leggen en/of te onderhouden (bv. tekst uit een door de kandidaat geschreven ondersteuningsplan, rapportages, mailcorrespondentie of gespreksverslag).
6. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat kennis heeft van de sociale kaart. Ook dient de kandidaat duidelijk te maken hoe en waarom hij/zij deze kaart gebruikt en in welke situaties (bv. de sociale kaart van een cliënt vergezeld van een geschreven toelichting daarop).
7. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat vaardig is, met betrekking tot de communicatie met de cliënt en naastbetrokkenen (bv. bewijs van een relevante training).
8. Bewijs van het afstemmen van werkzaamheden met het netwerk van de kandidaat (bv. relevant gedeelte uit een door de kandidaat geschreven ondersteuningsplan, mailcorrespondentie, notulen, actielijst, evaluatie).

ECVET eenheid 4 Verpleegtechnisch handelen

1. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat bevoegd en bekwaam is om onderstaande verpleegtechnische handelingen uit te voeren, volgens veiligheidsvoorschriften, protocollen en wettelijke kaders (actueel diploma/certificaat medicatietraining en EHBO).
2. Hiermee dienen de volgende verpleegtechnische handelingen te worden aangetoond:
 - Medicijnen (doseren) checken, registreren, distribueren;
 - Medicijnen toedienen, oraal, rectaal, via de huid, via de slijmvliezen, via de luchtwegen;
 - Eerste hulp verlenen bij verwondingen, vergiftigingen, verstikking, verslikken.
3. Bewijs dat de kandidaat een verpleegtechnische handeling heeft voorbereid en heeft uitgevoerd (bv. aftekenlijsten, rapportages – afgetekend door BIG-geregistreerde functionaris).
4. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat een verpleegtechnische handeling evalueert (bv. mailcorrespondentie, functioneringsverslag, notulen).



5. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat zijn/haar werkzaamheden op het gebied van verpleegtechnische handelingen afstemt met betrokkenen (bv. notulen, overdrachten, rapportages).
6. In het cgi kan worden doorgevraagd over of en hoe de kandidaat zich een beeld vormt van de lichamelijke en psychische gesteldheid van de cliënt, voor hij/zij een verpleegtechnische handeling uitvoert.
7. In het cgi kan worden doorgevraagd over het door de kandidaat handelen volgens protocollen en voorschriften en met in acht nemen van wettelijke kaders. Tevens kan in het cgi worden doorgevraagd over de inzet van controlesystemen door de kandidaat en het tijdig inschakelen van deskundigen, indien noodzakelijk.

ECVET eenheid 5 Coördinatie en organisatie

1. Bewijs van een door de kandidaat opgestelde administratie/registratie van een voorraad (van bepaalde artikelen) en/of van kasbeheer en/of een rooster. Minimaal twee bewijsstukken.
2. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat een budget- gerelateerde afweging kan maken tussen kosten en baten voor een product of een dienst (bv. voor een mobiele telefoon of het vervoer van cliënten), plus een door de kandidaat geschreven toelichting hierop.
3. Een door de kandidaat geschreven verslag STARRT-methodiek), waaruit blijkt dat hij/zij de regie voert over de uitvoering van het ondersteuningsplan (organisatie, coördinatie). Het verslag dient vergezeld te gaan van relevante bewijslast (evaluaties, rapportagepunten, afspraken, checklists, notulen vergadering). De bewijslast dient gerelateerd te zijn aan één of meerdere door de kandidaat geschreven ondersteuningsplannen.
4. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat zijn/haar éígen regie-, afstemmings-, beheer- en coördinerende taken, dan wel de door hem/haar gedelegeerde taken, regelmatig evalueert en zo nodig bijstelt (bv. verslag functioneringsgesprek, notulen vergadering, mailverkeer met betrokkenen, of een door de kandidaat geschreven verslag (STARRT-methodiek).

In het cgi kan worden doorgevraagd over het plannen en verdelen van werkzaamheden door de kandidaat en over hoe hij/zij prioriteiten stelt.

In het cgi kan worden doorgevraagd over het geven van collegiale feedback en het delen van kennis en ervaring met collega's en deskundigen binnen en buiten de organisatie.

In het cgi kan worden doorgevraagd op persoonlijke effectiviteit en de wijze van beïnvloeding, gerelateerd aan de bewijsvoering van bewijslast 3 en 4.

ECVET eenheid 6 Kwaliteitszorg

1. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat actief werkt aan het bevorderen van de eigen deskundigheid (bv. certificaten en bewijzen van deelname aan cursussen, trainingen, workshops, opleiding, congressen).
2. Verslag functioneringsgesprek en een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Waar mogelijk twee opeenvolgende verslagen van functioneringsgesprekken, waardoor duidelijk wordt of de kandidaat aan zijn/haar ontwikkeling heeft gewerkt.
3. Door de kandidaat geschreven reflectieverslag, over het eigen functioneren.



4. Door de kandidaat geschreven verslag (STARRT-methodiek) waaruit blijkt dat hij/zij zich heeft verdiept in de kwaliteitsrichtlijnen van de organisatie en hoe hij/zij deze toepast (bv. gebruik van voorgeschreven protocollen, richtlijnen en procedures). Het verslag dient vergezeld te gaan van relevante documentatie (de beschreven richtlijnen, protocollen e.d.).
5. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat werkt aan kwaliteitsverbetering van de dienstverlening, niet op cliëntniveau- maar op woning- en/of organisatieniveau (bv. verslag van deelname aan ontwikkel- of intervisiegroepen waarbij hij/zij de eigen kennis en expertise inzet, feedback van een leidinggevende, of een door de kandidaat geschreven verbetervoorstel).
6. Bewijs waaruit blijkt dat de kandidaat nieuwe collega's, stagiaires en/of vrijwilligers begeleidt (bv. een certificaat Werkbegeleiding, en/of een referentie van een (nieuwe) collega, stagiaire of vrijwilliger. Een certificaat dient altijd vergezeld te gaan van een geschreven toelichting op het toepassen van het geleerde in de praktijk).

In het cgi kan de kandidaat, in het kader van deskundigheidsbevordering, bevraagd worden over hoe hij/zij nieuwe kennis toepast in zijn/haar huidige werk en hoe hij/zij nieuwe kennis op begrijpelijke wijze overbrengt aan anderen; of over hoe de kandidaat reflecteert op eigen handelen en het handelen van anderen.

In het cgi kan de kandidaat bevraagd worden over hoe hij/zij toeziet op de naleving van het gebruik van kwaliteitssystemen, protocollen en instructies door anderen.

Overzicht direct betrokken ontwikkelaars

1. Gehandicaptenzorg

ASVZ

Gemiva-SVG

Gors

's Heeren Loo

Ipse de Bruggen

Lijn 5

Middin

Zuidwester

Vereniging Gehandicaptenzorg

Nederland

Dick Jan de Rover

Jacques Devilee

Karen van der Zande

Jan de Rooij

Aafke Zijlstra

Elise Nieuwhof

Ellen van Vliet

Ingrid van der Zon

Marjon Bergsma

Carin Lammers

Patrice Schreuders

Sigrid Claes

Devie Rusch

Isabel Verleun

Opleidingsfunctionaris

Hoofd P&O

Hoofd Leren & Ontwikkelen

Opleidingsadviseur

Medewerker Praktijkleren

Manager Praktijkleren

Coördinator Praktijkleren

Beleidsmedewerker Learning

& Development

Specialist HRM

Medewerker Opleidingen

Adviseur beroepsopleidingen

Opleidingskundige

(opdrachtgever)

2. Opleidingsaanbieders

Christelijke Hogeschool Ede

Leidse Onderwijs Instelling

NCOI

OPPstap Zorg en Welzijn

ROC Landstede

Nicolien de Jong

Marjolein Lohman

Gemma de Wit

Carla Stam

Marjo Lam

Miluska Broekhuis

Pleunie Blaauw

Neuro Psycholoog

Programmamanager

Hbo Zorg

Programmamanager

Directeur onderwijs

Kadermanager leren

en ontwikkelen

Directeur

Accountmanager

3. EVC aanbieders

Bureau Sterk

DdVMensenWerk

HaKa

Rob Egberts

Dianne de Vries

Karin Kleine

Eigenaar

Eigenaar

Directeur

4. Ondersteuners

Cinop

STEP support

CAOP

Jessica Spithoven

Tijs Pijls

Marijke Dashorst

Annette Peeters

Kim Davelaar

Hans Timmerman

Senior adviseur

Managing Consultant

Eigenaar

Management assistente

Redactie/opmaak

Projectleider