

# De ene regio is de andere niet

## Landelijke diversiteit van initiatieven ter versterking van de samenwerking tussen de gehandicaptenzorg en het regionale beroepsonderwijs

Dit is het derde artikel in een serie van vier over regionale samenwerking tussen werkveld en beroepsonderwijs. Het eerste artikel verscheen in het meinummer van O&G. Dat artikel ging over het expliciteren van de vraag naar competenties vanuit de gehandicaptenzorg, resulterend in instellingsprofielen en een regiocompetentieprofiel als vertrekpunt voor samenwerking tussen gehandicaptenzorg en beroepsonderwijs in de regio. Dit is gebeurd in het project 'Naar herkenbare competenties' (mei 2003 - augustus 2004), een project dat geïnitieerd is door sociale partners in de gehandicaptenzorg. In het tweede artikel - verschenen in het septembernummer van O&G - is specifiek ingegaan op de wijze waarop de gehandicaptenzorg en het beroepsonderwijs in de regio Arnhem-Nijmegen via het project 'Doorlichten en Verbeteren' vorm en inhoud geven aan die samenwerking.

Tiny Wieberdink, Joke van Alten en Ben Hövels \*

### ■ Inleiding

In dit derde artikel wordt ingezoomd op de verschillen en diversiteit van de samenwerking tussen gehandicaptenzorg en het regionale beroepsonderwijs. De samenwerking blijft niet beperkt tot de regio Arnhem-Nijmegen. Inmiddels zijn in een groot aantal regio's initiatieven ontwikkeld ter versterking van de samenwerking.

Regio's worden hierbij ondersteund vanuit het project 'Samen werken aan leren' (september 2004-december 2005). In dit project, dat een vervolg is op het project 'Naar herkenbare competenties' biedt de VGN als brancheorganisatie vooral regionale ondersteuning aan de organisaties voor gehandicaptenzorg bij het formuleren van de opleidingsvraag.

De rol van de OVDB in het project wordt steeds explicieter op het moment dat er daadwerkelijk wordt samengewerkt met het beroepsonderwijs. De centrale stelling in dit artikel is dat vorm en opzet van de regionale samenwerking verschillen evenals het ontwikkelingsstadium. De regio's werken niet vanuit een uniform van buitenaf opgelegd stramien of format. De vorm en werkwijze worden bepaald worden door specifieke omstandigheden, constellaties en behoeften in de betrokken regio.

### ■ 'Samen werken aan leren' en ... 'afronding en verankering'

Het project 'Naar herkenbare competenties' (zie het eerste artikel, O&G nummer 3) is gestart in drie regio's: Arnhem-Nijmegen, Groningen-Drenthe en Utrecht, en later uitgebreid naar de regio's Zuid-oost Brabant, West-Brabant, Zuid-Holland en Zeeland. In een aantal regio's zijn regiocompetentieprofielen ontwikkeld met ondersteuning van het KBA of het NIZW. Dit heeft geleid tot het opstellen van het 'Landelijk competentieprofiel beroepskrachten primair proces gehandicaptenzorg'. In de overige regio's zijn op basis van dit landelijk profiel regioprofielen ontwikkeld door de regio zelf met ondersteuning vanuit het project 'Samen werken aan leren' een initiatief van de VGN. Samen met opleidings- en P&O-functionarissen, verenigd in een regionaal netwerk, wordt de regionale context in kaart gebracht waarin de landelijk geformuleerde competenties toegepast moeten worden. Belangrijke vragen hierbij zijn:

- Wie zijn de regionale zorgvragers? (Cliënten categorieën)
- Welke vormen van dienstverlening bestaan er in de regio?
- Wat zijn zorginhoudelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de zorg- en dienstverlening?
- Wat zijn landelijke, maatschappelijke en technologische ontwikkelingen die van invloed zijn en welke keuzes maken de individuele organisaties hierin?

Steeds was de insteek: en wat betekent deze context voor de inhoud van de initiële beroepsopleiding? Op basis van deze antwoorden wordt door regionale netwerken van opleiders in de gehandicaptenzorg de regionale opleidingsvraag geformuleerd. Naast deze regionale opleidingsvraag is ook vanuit het werkveld aandacht besteed aan het formuleren van uitgangspunten of programma's van eisen die belangrijk zijn voor de samenwerking met het beroepsonderwijs.

Foto: Roel Pieper



### ■ Diversiteit van regionale samenwerkingsinitiatieven

In het project 'Samen werken aan leren' worden ook de bestuurders van de organisaties voor gehandicaptenzorg in een vroeg stadium betrokken bij het project. In een aantal regio's wordt zelfs daar de start gemaakt. Vanuit het project worden de zorgaanbieders geïnformeerd over de inhoud van het project, de doelstellingen, beoogde resultaten en de ondersteuningsmogelijkheden. Vervolgens wordt hen gevraagd een inhoudelijk deskundig medewerker de opdracht te geven en te mandateren om met collega's uit de regio te werken aan een regio-profiel en een convenant met het beroepsonderwijs voor te bereiden. In andere regio's wordt gestart bij de hoofden P&O van de betrokken instellingen. Zij informeren op hun beurt hun bestuurders. Bestuurders en inhoudelijk deskundigen werken samen aan het bevorderen van draagvlak binnen de eigen organisaties. De bestuurders nodigen de bestuurders van de regionale instellingen voor beroepsonderwijs uit tot het tekenen van een convenant waarin afspraken worden gemaakt over structurele samenwerking op regionaal niveau.

### ■ Samen werken aan leren, afronding en verankering.

In 'Samenwerken aan leren, afronding en verankering' (december 2005 tot juli 2007) - een coproductie van VGN en OVDB - wordt gewerkt aan (verdere) uitbreiding van regionale samenwerkingsverbanden tussen organisaties voor gehandicaptenzorg en het regionaal beroepsonderwijs. In dit project levert ook de OVDB een belangrijke bijdrage. Immers, één van de kerntaken van de OVDB is het bieden van ondersteuning bij de afstemming tussen onderwijs en werkveld. Door in dit project samen op te trekken als brancheorganisatie en kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven wordt gestreefd naar een goede afronding van het project en verankering van de behaalde resultaten.

Geconstateerd kan worden dat momenteel (juni 2006) in 21 regio's - gespreid over het hele land - samenwerkingsinitiatieven genomen zijn. In de ene regio zijn deze inmiddels verder ontwikkeld dan in de andere. Zij verschillen vooral qua vormgeving en opzet. De eindrapportage van het project geeft hiervan een goed overzicht (Wie-

berdink, 2006). In het vorige artikel is uitgebreid stil gestaan bij de stand van zaken in Arnhem-Nijmegen. Ter illustratie hier het voorbeeld van hoe het samenwerkingsproces zich in twee andere regio's ontwikkeld heeft.

### ■ De regio Utrecht

In de regio Utrecht is in januari 2005 het project 'Samen bouwen aan werken en leren' van start gegaan. Dit is gebeurd in opdracht van de ledenvergadering van de VGU, een vereniging van 23 organisaties voor gehandicaptenzorg in de provincie Utrecht. Met het Scholingsnetwerk van de VGU (opleidingsfunctionarissen van betrokken werkveldorganisaties) is de regionale opleidingsvraag in beeld gebracht, een programma van eisen waaraan de samenwerking met het beroepsonderwijs in de regio zou moeten voldoen en een voorstel plan van aanpak. In mei 2005 heeft het werkveld haar plannen in een beleidsconferentie voorgelegd aan vertegenwoordigers van het beroepsonderwijs (mbo en hbo) in de regio.

In augustus 2005 is er vervolgens een samenwerkingsconvenant ondertekend waarna respectievelijk een stuurgroep en projectgroep zijn ingesteld. Zowel de stuurgroep als de projectgroep zijn bipartite samengesteld met vertegenwoordigers van werkveld en onderwijsorganisaties. Bij de samenwerking betrokken onderwijsorganisaties zijn 3 mbo en 1 hbo organisatie. De voorzitter van de stuurgroep en de projectgroep is een consultant van de OVDB.

De eerste opdracht aan de projectgroep was het opstellen van een visie op competentiegericht leren met daarin aandacht voor inhoud, leerconcept en de relatie werkveld - leerling - onderwijs. Voor de beantwoording is gekozen voor actieve werkvormen met inbreng vanuit alle organisaties, waardoor de deskundigheid uit de praktijk goed benut werd, en er breed draagvlak voor de vernieuwing zou ontstaan.

In een voorlichtingsbijeenkomst voor praktijkopleiders, werkbegeleiders, docenten en lijnfunctionarissen heeft de projectgroep haar plannen en doelen uiteen gezet. Aanwezigen werden uitgenodigd actief te participeren in een aantal werkconferenties. In maart, april en mei 2006 werden drie werkconferenties georganiseerd, waarin de deelnemers actief aan de slag gingen met het uitwerken van een regionaal leerconcept en regionale leerinhouden. De uitkomsten hiervan zijn in de periode juni-juli 2006 verwerkt tot een integraal basisdocument voor het opleiden in de regio.

Dit basisdocument is het vertrekpunt voor het installeren van een aantal ontwikkelgroepen. Deze werkgroepen gaan vanaf oktober 2006 op 6 gezamenlijke ontwikkeldagen aan de slag met concrete inhoudelijke activiteiten. Deze zijn gericht op het uitwerken van:

- Portfolioleren
- Planning en organisatie
- Leerinhoud en vormen

Integratie V&V / SAW en afstemming tussen de niveaus 2 tot en met 5 is bij alle werkgroepen een aandachtspunt.

Begin 2007 zullen de ontwikkelingen zover afgerond zijn dat gestart kan worden met testen en implementatie.

Naast inhoudelijke activiteiten worden regelmatig nieuwsbrieven uitgebracht. Ook zijn er plannen voor het bouwen van een website waardoor alle betrokkenen en geïnteresseerden kunnen volgen wat er gebeurt.

In de rapportage over de stand van zaken in het project 'Samen werken aan leren' worden sterke kanten en mogelijke bedreigingen van het samenwerkingsproces in de regio Utrecht genoemd (Wieberdink, 2006).

Als sterke kanten worden genoemd:

- het bestaan van de VGU, wat maakt dat het werkveld elkaar gemakkelijk weet te vinden;
- de bereidheid van de deelnemende onderwijsinstellingen om hun eigen experti-

se in te zetten en te delen met elkaar en de vraag van het werkveld als leidend uitgangspunt te nemen;

- korte lijnen tussen projectgroep en werkgroepen;
- de personele samenstelling van de projectgroep, waarin creativiteit en abstractievermogen gekoppeld zijn aan verbondenheid met de dagelijkse praktijk.

Als mogelijke bedreigingen worden genoemd:

- dat het project vooral getrokken wordt door vertegenwoordigers uit enkele grote organisaties, terwijl de VGU bestaat uit veel kleine organisaties (vaak moeilijk bereikbare functionarissen), en het veel aandacht vraagt om werkveldbrede betrokkenheid te houden;
- dat - ook tegen die achtergrond - onderwijsinstellingen hun eigen koers zouden kunnen gaan varen, op bilaterale basis met individuele organisaties uit het werkveld.

#### ■ De regio Zuid-Holland en Drechtsteden

Het project in Zuid-Holland en Drechtsteden draagt de naam 'Ge-handicaptenzorg, leren en werken, innovatie'. Interessant is dat de regio ten behoeve van dit project het resultaat is van een samenvoeging tussen de twee eerder als aparte regio's gedefinieerde Zuid-Holland en Drechtsteden. De oorsprong ligt in de (subregio) Zuid-Holland en een presentatie in februari 2005 over hoe het best vervolg gegeven zou kunnen worden aan 'Naar herkenbare competenties'. Via een bestaand overleg van opleidingsfunctionarissen en praktijkopleiders van verschillende werkveldorganisaties in de regio, is de regionale opleidingsvraag opgesteld. Zij hebben vervolgens in een gezamenlijke bijeenkomst met hoofden P&O het 'stokje van de regionale samenwerking' overgegeven. De hoofden P&O hebben zich met mandaat van hun bestuurders verenigd in een stuurgroep. Deze is vervolgens gaan werken aan een Programma van Eisen waaraan samenwerking met het onderwijs in regio zou moeten voldoen, alsmede aan een projectplan.





Een presentatie daarvan in januari 2006 aan daartoe uitgenodigde managers van onderwijsinstellingen in de regio heeft geleid tot het werken met rondetafelconferenties. In feite de start van de regionale samenwerking. De rondetafelconferenties fungeren nu als een regionaal overlegpunt tussen de stuurgroep en het onderwijs. Hier worden strategische lijnen uitgezet die door een projectgroep, waarin werkveld en onderwijs samen participeren, uitgewerkt worden.

In de (sub-)regio Drechtsteden werd in augustus 2005 de behoefte geuit aan ondersteuning bij het opzetten van een regionaal netwerk. Omdat de regionale opleidingsvraag sterk overeenkwam met die van Zuid-Holland, er een aantal werkveldorganisaties vestigingen in beide regio's hebben en er bovendien met een aantal dezelfde onderwijsinstellingen werd opgeleid is – met bemiddeling vanuit de VGN – samenwerking gezocht en tot stand gekomen met de (sub-) regio Zuid Holland.

Vijftien organisaties uit de gehandicaptenzorg nemen nu deel aan het samenwerkingsverband met negen onderwijsorganisaties uit de regio, waaronder zes ROC's en drie hbo-instellingen.

Evenals in de regio Utrecht is gekozen voor actieve werkvormen waarin gebruik gemaakt wordt van de deskundigheid uit de praktijk en geprobeerd wordt om inbreng uit alle organisaties te borgen. Tijdens een voorlichtingsbijeenkomst (mei 2006) voor praktijkopleiders, werkbegeleiders, docenten en lijnfunctionarissen zijn de plannen en doelen uiteen gezet en zijn betrokkenen uitgenodigd actief te participeren in werkconferenties die vanaf oktober 2006 georganiseerd worden.

Eind juni is een samenwerkingsconvenant ondertekend. Tegelijkertijd is een website gepresenteerd ([www.netwerkghz.nl](http://www.netwerkghz.nl)) in de vorm van een informatie-uitwisselings- en discussieforum. Vervolgens is gewerkt aan een gedetailleerd plan van aanpak, 0 Ogevoed met in de regio Arnhem-Nijmegen en Utrecht opgedane ervaringen en daar ontwikkeld materiaal.

Ook van het samenwerkingsproces 'Gehandicaptenzorg, leren en werken, innovatie' in de regio Zuid-Holland zijn zowel sterke kanten

als mogelijke bedreigingen benoemd (Wieberdink, 2006).

Als sterke kanten zijn genoemd:

- bij het ontbreken van structurele samenwerking in het verleden, zijn hoofden P&O nu sterk doordrongen van het belang van samenwerking en een gezamenlijk optreden;
- de rondetafelconferenties als regionale overlegvorm, waarin de stuurgroep vanuit het werkveld en onderwijs met elkaar zoeken naar goede vormen van samenwerking.
- er wordt geleerd van ervaringen uit andere regio's, onder meer door het bezoeken van de werkconferenties in Utrecht. Verbeterpunten zijn nadrukkelijk opgenomen in het eigen plan van aanpak.

Een mogelijke bedreiging wordt met name gezien aan de kant van de onderwijsorganisaties:

- er zijn onevenredig veel onderwijsorganisaties betrokken, zowel vanuit het mbo maar vooral ook vanuit het hbo. Cruciaal is hoe de inzet van deze onderwijsorganisaties zich verhoudt tot het aantal werkveldorganisaties en de aantallen leerlingen die opgeleid worden.

### ■ Het geheel van de regio's overziend

De voorbeelden in genoemde regio's illustreren de diversiteit tussen regio's. De ene regio is verder is dan de andere.

Uitgangssituaties verschillen, niet alleen voor wat betreft de onderlinge samenwerking tussen organisaties voor gehandicaptenzorg in de regio, maar ook voor wat betreft de positionering van onderwijsorganisaties ten opzichte van elkaar. De definiëring van wat voor een samenwerkingsverband een zinvolle/werkbare regio is kan verschillen. Regio's bepalen zelf wat voor hun een natuurlijke, functionele regio is. Regio's plukken hun vruchten van ervaringen in andere regio's via de adviseurs Tiny Wieberdink en Joke van Alten vanuit het project 'Samen werken aan leren'.

Op dit moment wordt in ca. 20 regio's gewerkt aan en in samenwerkingsverbanden tussen gehandicaptenzorg en beroepsonderwijs. In veel regio's is daartoe inmiddels (of wordt er binnenkort) een convenant gesloten met het beroepsonderwijs.

In sommige regio's bestaan reeds samenwerkingsverbanden, enerzijds tussen de organisaties voor gehandicaptenzorg onderling, anderzijds tussen regionale onderwijsinstellingen. Dit blijkt het opzetten van een regionaal netwerk waarin gezamenlijk wordt gewerkt aan inkleuring van het beroepsonderwijs vanuit de behoefte van het regionale werkveld aanzienlijk te vergemakkelijken. De uitgangssituatie in de regio is met andere woorden een belangrijke voedingsbodem voor samenwerkingsverbanden.

De totstandkoming van onderlinge samenwerking is een complex proces: zowel van de organisaties in de gehandicaptenzorg als van de onderwijsinstellingen wordt een forse omslag in het denken gevraagd. Het onderwijs moet vraaggericht gaan werken. Het werkveld moet haar vraag helder formuleren en zich bewust zijn van haar verantwoordelijkheid voor het opleiden in de praktijk: het creëren van krachtige leeromgevingen en het coachen en beoordelen op competenties.

De overdracht van het inservice-onderwijs aan ROC's in 1997 heeft sommige organisaties voor gehandicaptenzorg doen besluiten om ook hun opleidingsdeskundigen over te dragen aan ROC's. Hierdoor is deskundigheid op het gebied van opleiden binnen de gehandicaptenzorg soms verloren gegaan. Een ander probleem is dat gehandicaptenzorg en onderwijs elkaars wereld en taal niet kennen. Dat is dan ook grote winst van de samenwerking en uitwisseling in werkconferenties en gezamenlijke projecten. Competentiegericht opleiden vraagt om een nieuw

curriculum dat ontwikkeld en uitgevoerd zal moeten worden in nauwe samenwerking tussen onderwijs en werkveld. De nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur vormt hiervoor de basis. Werkveld en onderwijs hebben verschillende culturen: het leren kennen en erkennen van elkaars cultuur en taal vraagt veel inzet en tijd.

Voor een vruchtbaar samenwerkingsverband is het leren kennen van de partner een eerste stap, wederzijds vertrouwen de tweede. Ook hier geldt: vertrouwen komt te voet en gaat te paard.

In het eindrapport over het project 'Samenwerken aan leren, afronding en verankering' is aan de hand van verschillende fasen op bestuurlijk en op uitvoerend niveau een beeld gegeven van succesfactoren voor het initiëren van succesvolle samenwerking.

De ruimte voor dit artikel laat niet toe om uitgebreid weer te geven waar de doorbraakmomenten voor implementatie blijken te liggen (zie daarvoor: Wieberdink, 2006). Duidelijk is dat er sprake is van een diversiteit aan initiatieven en samenwerkingsverbanden, waardoor het onderscheid naar fasen en succesfactoren eerder beschouwd dient te worden als een globaal stramien, een kapstok voor implementatie dan als een uniformerend format voor elke regio.

Het geheel overziend kan gesteld worden dat stimulansen vanuit landelijke partijen - i.c. sociale partners, VGN, OVDB - vaak uitermate belangrijk zijn als aanjager van regionale samenwerking. Vaak was de behoefte hieraan al evident aanwezig bij de betrokkenen in de regio, maar het 'op eigen kracht' - door de perikelen en hectiek van alledag en/of het ontbreken van hechte netwerken - kwam het er gewoon niet echt van.

#### ■ 'Samen werken aan leren, afronding en verankering'.

Het project 'Samen werken aan leren', een initiatief van de brancheorganisatie VGN, is een project. Dit betekent dat er een begin- en een eindpunt is. Uiteindelijk is het de taak van de OVDB ondersteuning te bieden bij de afstemming tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven. Nu de opleidingsvraag vanuit de gehandicaptenzorg helder is, is dan ook het moment gekomen de OVDB nauw te betrekken bij het opzetten van regionale samenwerkingsverbanden. De laatste fase van het project is dan ook een coproductie van VGN en OVDB. Om de resultaten van het project tot op heden goed te kunnen borgen en te verankeren hebben VGN en OVDB besloten het laatste deel van het project gezamenlijk uit te voeren. Het is de OVDB die de samenwerking tussen onderwijs en werkveld moet kunnen ondersteunen. ([www.lereninbedrijf.nl](http://www.lereninbedrijf.nl))

#### Geciteerde literatuur

- Wieberdink, T. (2006), Eindrapportage 'Samen werken aan leren, afronding en verankering', Utrecht/Bunnik: VGN/OVDB.

\* **Tiny Wieberdink**, Wieberdink, partner in professionalisering, Nijmegen, adviseert en ondersteunt organisaties (voor gehandicaptenzorg e.a.) op het gebied van opleidingsbeleid en deskundigheidsbevordering van medewerkers dit o.a. in opdracht van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en OVDB, kenniscentrum voor leren in de praktijk. Contact: [tiny@wieberdink.nl](mailto:tiny@wieberdink.nl)

\* **Joke van Alten** is zelfstandig ondernemer en werkt vanuit vanAlten, leren in bedrijf aan het project Samen werken aan leren ([www.lereninbedrijf.nl](http://www.lereninbedrijf.nl))

\* **Prof. Dr. Ben Hövels** is als senioronderzoeker/directeur verbonden aan het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) te Nijmegen. Contact: [b.hovels@kenniscentrum-ba.nl](mailto:b.hovels@kenniscentrum-ba.nl)