



Wat is nodig om te kunnen starten met de brancheopleidingen

Versie 30 april 2021

Algemeen:

We kennen nu vier brancheopleidingen, te weten:

- Brancheopleiding Assistent Facilitair met branche-erkenning RAS en NLQF.
- Brancheopleiding Assistent Logistiek met branche-erkenning NVG en NLQF.
- Brancheopleiding Assistent Groen met branche-erkenning LTO, VBN, Federatie voor zorgboerderijen.
- Brancheopleiding Woonhulp (van Calibris) met branche-erkenning van VGN en Actiz.

In het vervolg van deze notitie zullen we het slechts over de eerste drie, nieuw ontwikkelde brancheopleidingen hebben.

De brancheopleidingen kennen twee uitstroomprofielen en hebben de volgende waarden:

Uitstroomprofielen:

- De student kiest voor de hele pre-entree brancheopleiding en doorloopt die ook, na afloop ontvangt hij/zij een branche-erkend diploma. Het ministerie van VWS hoopt dat zo veel mogelijk van de 500 studenten die op basis van de subsidieregeling worden opgeleid ook daadwerkelijk een diploma gaan halen.
- De student kiest voor een stapsgewijze aanpak. Na module één kiest de student voor een vervolg module(s) en gaande de opleiding wordt duidelijk welk resultaat kan worden bereikt.

De waarden van de verschillende certificaten en het diploma zijn:

- Student heeft een erkend certificaat voor één voor meerdere blokken en/of diploma voor de hele opleiding, die voor het bedrijfsleven betekenis heeft in de zin dat studenten bewijzen dat de vaardigheden voor de baan worden beheerst.
- Het geeft de mogelijkheid om door te kunnen stromen naar entree-opleidingen en daarmee naar een vervolgopleiding binnen het mbo-onderwijs.
- Het geeft kans op een betaalde baan en daarmee op meedoen als volwaardig burger met een eigen inkomen.
- Deze dragen bij aan het verwerven van een onbetaalde baan op de arbeidsmarkt en daarmee op zingeving en een maatschappelijke betekenis. De inclusiegedachten van 'Volwaardig leven' en de visie van VGN; maatschappelijk meedoen.

Inhoudelijk informatie over de drie brancheopleidingen is te vinden in de volgende documenten:

Zie ook de informatie op de website van Academie voor Zelfstandigheid en website VGN:

- <https://www.academievoorzelfstandigheid.nl/student/aanbod/beroepsopleiding/afm>
- <https://www.academievoorzelfstandigheid.nl/student/aanbod/beroepsopleiding/assistent-logistiek>
- <https://www.academievoorzelfstandigheid.nl/student/aanbod/beroepsopleiding/assistent-groenvoorziening>

Op de website van de Academie voor zelfstandigheid vindt men ook een demo met een deel van de inhoud van de drie brancheopleidingen.

Het eigendomsrecht van de brancheopleidingen ligt bij VWS. Zodra VWS groen licht geeft worden de brancheopleidingen en alle onderliggende documenten beschikbaar gesteld aan zorgaanbieders.

Groepsgrootte studenten per brancheopleiding

Een groep studenten die een brancheopleiding gaat volgen bestaat uit 10 personen. Daarvoor is een aantal redenen te geven.

Didactische en sociale redenen

Mensen (met een beperking) leren niet alleen in de praktijk en van hun praktijkopleider, maar juist ook van elkaar. Volgens het leermodel 70-20-10 van [Jennings](#) vormt dit sociale leren van elkaar een substantiële bijdrage aan het leerresultaat. Juist ook binnen een praktijkopleiding waarin het samen oefenen en doen centraal staat.

Financiële redenen

Uit de praktijk blijkt dat een brancheopleiding uit 10 studenten moet bestaan voor een sluitende financiering vanuit de dagbesteding. Ook de subsidieregeling voor de eerste 500 studenten van VWS is op deze groepsgrootte gebaseerd.

Organisatorische redenen

Een zorgorganisatie kan en mag een eigen cursusgroep van 10 studenten starten. Echter alle potentiële studenten in Nederland die dat willen zouden aan een brancheopleiding moeten kunnen deelnemen. Ook als zij dagbesteding ontvangen van een kleine organisatie die niet zelfstandig een brancheopleiding kan/wil starten. Ook zal de eigen dagbestedingslocatie niet altijd beschikken over een goede werkplek om alle taken uit te oefenen of een praktijkopleider beschikbaar hebben. Op de langere termijn is het wenselijk dat de brancheopleidingen een aantal jaren achter elkaar worden aangeboden. Maar ieder jaar 10 studenten werven vanuit de eigen organisatie die die specifieke brancheopleiding willen volgen is een uitdaging. Door samen te werken in de regio kunnen studenten van meerdere organisaties instromen en kan de opleiding vaker starten. Studenten willen vaak zo snel mogelijk beginnen met hun brancheopleiding. Binnen samenwerkingsverbanden kunnen we het duurzaamheid blijven opleiden van studenten op de langere termijn garanderen.

Conform de Visie gehandicaptenzorg 2020-2030 moet de ontwikkelbehoefte van de student centraal staan. Niet de mogelijkheden van de dagbestedingslocatie. Door regionaal samen te werken zijn er meer kansen.

Het streven is om zoveel mogelijk studenten landelijk in de gelegenheid te stellen deel te nemen aan een van de opleidingen. Door regionaal samen te werken kunnen kleine organisaties ook deelnemen en wordt toegewerkt naar een landelijke dekking. Elke organisatie kan voor één groep van 10 studenten subsidie aanvragen, een grote organisatie kan voor 2 groepen studenten uit verschillende organisaties subsidie aanvragen en ook penvoerder zijn voor de subsidieaanvraag namens meerdere (kleine) organisaties.

De gezamenlijke ambitie is dat er zoveel mogelijk studenten, waarvoor subsidie wordt verstrekt, uitstromen met een branchediploma. Dit is een inspanningsverplichting en geen resultaatverplichting. Om dit mogelijk te maken is er een intakeprocedure ontwikkeld die het proces en de kwaliteit van zorgvuldig selecteren mogelijk maakt. De intakeprocedure wordt aangeboden aan alle organisaties die met de brancheopleidingen gaan werken. Deze intakeprocedure kan de uitval van studenten verkleinen en/of uitsluiten. Hiermee vergroten we de kans voor studenten op succeservaringen.

Beschrijving belangrijkste personen bij de brancheopleidingen:

De hieronder beschreven personen of zaken spelen een rol in de brancheopleidingen, ongeacht de wijze van financieren van de opleidingen.

Studenten:

1. Elke cliënt van de dagbesteding (Wlz of Wmo) kan een brancheopleiding naar keuze volgen. VWS zorgt voor het opleiden van de eerste 500 studenten met een beperking en een dagbestedingsindicatie. Maar ook zonder subsidie kunnen studenten worden opgeleid.
2. De student volgt een intakeprocedure om zijn talenten en mogelijkheden helder te krijgen. Er is een training uitgewerkt voor de intakers. De intaker is de trainer die de intakeprocedure afneemt. Dit om de kans van slagen voor studenten en de wens van VWS, namelijk zoveel mogelijk studenten laten doorstromen naar werk, ook echt waar te kunnen maken.
3. Tijdens de intakeprocedure wordt het netwerk van de student betrokken (hij/zij bepaalt wie dat is). Dit zorgt voor een goede borging van de ondersteuning van de student binnen zijn woon-leefsituatie. De student krijgt na de intake een advies die ook met hem en zijn netwerk wordt besproken.
4. De student heeft bij aanvang, of in elk geval halverwege blok 1, een leer-werk-stageplek die past bij zijn studierichting en kan hier minimaal 8-12 uur per week onder begeleiding van een werkbegeleider de vaardigheden trainen. De student heeft twee dagdelen per week bijeenkomsten in een lesgroep van 10 studenten. Daarnaast wordt hij/zij ook individueel begeleid door de trainer.

Trainers:

Om te kunnen starten met het opleiden van studenten in de drie ontwikkelde brancheopleidingen met of zonder subsidie zijn de volgende voorwaarden van belang:

1. Academie voor Zelfstandigheid, VGN en LFB gaan er vanuit dat de trainers die gaan starten met het geven van de brancheopleidingen qua kennis, vaardigheden, ervaring en attitude zo nauw mogelijk aansluiten op het profiel van branchetrainer. Een hbo-diploma (of hbo werk- en denkniveau) hebben of bereid zijn die te halen. Het profiel voor de trainers is uitgewerkt door KCH en wordt beschikbaar gesteld door een persoonlijk account van KCH waar de trainer toegang heeft tot alle producten.
2. De trainers krijgen een portfolio bij KCH, zodat hun deskundigheidsniveau toetsbaar en transparant is. Trainers moeten kunnen aantonen in hun portfolio dat zij een relevante opleiding bezitten. Zij zijn in dienst bij de deelnemende zorgorganisaties. Middels een account heeft de trainer toegang tot zijn eigen portfolio.
3. De trainer krijgt toegang (account HTG) tot de brancheopleidingen incl. de onderliggende documenten en toegang tot het portfolio van de student door middel van een inlogcode van KCH. Hiermee heeft de trainer ook toegang tot de bibliotheek van KCH met alle certificering- en examenproducten.
4. De trainer volgt (verplicht) de training voor het voeren van het 'intake gesprek' conform de intakeprocedure die hiervoor is ontwikkeld. Deze training wordt voor de eerste 15-20 trainers die de eerste 300 studenten met subsidie gaan opleiden kosteloos gegeven door de AvZ, dit geldt voor de 1^e dag en niet voor de follow-up. Het gaat hier om een één-daagse training en een follow-up van één dagdeel. Daarna worden kosten in rekening gebracht. Er is een mogelijkheid om deze training op een later tijdstip in een "train-de-trainer" variant vorm te geven.
5. De trainer volgt (verplicht) de training 'Blended Learning opleiden en begeleiden'. In deze training wordt aandacht besteed aan het trainen in groepen van 10 studenten en de inzet van het ontwikkelde materiaal. Daarnaast in het trainen van verschillende leerstijlen, niveaus, tempo, inzet van verschillende werkvormen etc. Het gaat hier om een tweedaagse training en een follow-up van één dagdeel. Zodra bekend is welke organisaties de eerste 300 studenten gaan opleiden zullen de daarvoor aangewezen trainers een uitnodiging krijgen om zich in te schrijven voor een van de trainingen. Er is een mogelijkheid om deze training in een train-de-trainer variant vorm te geven door AvZ en aan te bieden tegen een vergoeding.
6. De zorgorganisaties die in september starten met het traject nemen deel aan een leercirkel waarin kennisdeling en intervisie centraal staan. Dit in het kader van kwaliteitsborging, evaluatie en toetsing. Hier zullen we landelijk afspraken over moeten maken.
7. Op het moment dat de trainer een groep (10 studenten) gaat trainen ziet hij/zij een lesgroep twee dagdelen per week. De trainer heeft daarnaast gemiddeld twee uur per student per week voor individuele begeleiding, contacten met de werkbegeleider en gemiddeld vier uur per week om zaken voor te bereiden.
8. De trainer en werkbegeleider conformeren zich aan de opzet, de visie en de gekozen methodiek van de lesprogramma's. Dit is noodzakelijk om de gekozen certificering, diplomering en de kwaliteit van de brancheopleidingen te kunnen garanderen.

Werk-stage bedrijf:

Een goede leer-, werk-/stageplek is essentieel voor het volgen van de opleiding. De volgende voorwaarden zijn van belang:

1. Er is een leer-, stage-/werkplek waar de student minimaal 8-12 uur per week het geleerde kan oefenen. De brancheopleidingen zijn praktijkgericht. Dit betekent dat de zorgaanbieder zelf een leer- stage/werkbedrijf heeft of samen met (een) andere organisatie(s) deze invult.
2. Er wordt gewerkt met een daarvoor ontwikkeld leer- stage/werkovereenkomst waarin eisen en afspraken die gesteld worden aan de leer-stage/werk bedrijven, de student en trainer worden vastgelegd bij aanvang van de stage en/of werken. Deze kan op maat worden aangepast.
3. De werkbegeleider is een vakspecialist die goed met mensen weet om te gaan. Hierbij krijgt hij/zij ondersteuning van de trainer. De werkbegeleider beoordeelt de vaardigheden voor certificering/diplomering conform de kwaliteitscriteria van KCH. Er wordt verondersteld dat de werkbegeleiders kennis hebben van het omgaan met studenten, hun hulpvraag en het betreffende werkveld.
4. Werkbegeleiders volgen de voor hen ontwikkelde bij- en nascholing. Deze worden door de trainers AvZ of vanuit de eigen opleidingsafdeling in de betreffende organisatie aangeboden en gegeven. Hier moet in het kader van kwaliteitsborging, evaluatie en toetsing nog afspraken over gemaakt worden.

Jobcoach:

1. Sommige organisaties kennen de functie jobcoach. Deze functionaris heeft een belangrijke rol bij de transfer naar (on)betaald werk. Tijdens het leerproces van de student kunnen zich specifieke vragen voordoen met betrekking tot doorstroming naar (on)betaald werk. De trainer kan in dat geval advies vragen aan de jobcoach.
2. De jobcoach heeft geen rol in het opleidingsproces van de student maar hij of zij is goed op de hoogte van de kwaliteiten van de student. Het portfolio is hierbij leidend. De jobcoach zoekt zo vroegtijdig mogelijk naar doorstroommogelijkheden.
3. De studenten die uitstromen met een branchecertificaat of branchediploma kunnen door een jobcoach worden begeleid naar (on)betaald werk.

Onderstaande partijen vervullen een belangrijke rol bij het borgen van de kwaliteit van de brancheopleidingen:

Human Talent groep (HTG):

HTG is de eigenaar van Be-wizr en in voorwaardelijke en ondersteunde zin mede verantwoordelijk voor de kwaliteit van de content. Hieronder wordt begrepen: het platform waarop de content beschikbaar wordt gesteld, onderhoud van het platform, hosting, veiligheid, technische ondersteuning, AVG-richtlijnen, helpdesk gebruik platform etc.

KCH Beroepscompetenties en kwaliteitsborging:

KCH is de houder voor alle certificering- en diplomeringproducten. KCH bewaakt het juiste gebruik, kwaliteit van certificering en diplomering en stelt haar producten voor de komende drie jaar ter beschikking aan de gehandicaptenzorg. KCH stelt voor elke deelnemer, trainer en student een digitaal portfolio ter beschikking.

AvZ en KCH hebben in een samenwerkingsovereenkomst de verantwoordelijkheid, kwaliteitseisen en eisen voor gebruik van de certificering/diplomeringsproducten vastgelegd.

Opleiden mét en zónder subsidie:

Voorgaande is van toepassing op zowel het opleiden mét als zónder subsidie. Wat de eisen zijn die voortkomen uit de subsidieregeling wordt in de webinar op 1 juni toegelicht door VWS.

Een organisatie kan ook kiezen geen beroep te doen op de subsidieregeling en studenten gaan opleiden in een van de brancheopleidingen en dit financieren vanuit de indicatiegelden dagbesteding, WMO, regelingen van gemeentes en UWV etc. Hoe dit er uitziet en waar men aan kan denken komt 1 juni in de webinar aan de orde.

Tevens is het mogelijk ook andere doelgroepen bijvoorbeeld klanten van de UWV, Jeugdzorg, Leger des Heils en studenten vanuit het VSO en PRO op te leiden in een van de brancheopleidingen. Over de financiën zullen door de betreffende organisaties afspraken gemaakt moeten worden en waar nodig ook in een samenwerkingsovereenkomst worden vastgelegd. Dit is overigens een thema die goed binnen de bestaande en/of te nog te ontwikkelende samenwerkingsverbanden kan worden opgepakt.

Informatievoorziening voor organisaties:

Het informeren van de organisaties over de implementatie van de brancheopleidingen wordt op verschillende wijze vorm gegeven. Door webinars en informatie die regelmatig terug te vinden en te uploaden is op de website van de Academie voor zelfstandigheid www.academievoorzelfstandigheid.nl. Voor de meest gestelde vragen is er ook een Q&A op de site van Academie voor Zelfstandigheid te vinden, deze wordt steeds geactualiseerd.

Op 20 april is een Webinar georganiseerd om alle gehandicaptenzorgorganisaties te informeren over het belang en de mogelijkheden van de brancheopleidingen en de implementatie hiervan. Dit webinar is terug te zien via: www.academievoorzelfstandigheid.nl

Op 1 juni zal er een tweede Webinar worden georganiseerd waarin o.a. informatie wordt geboden over de financiële kant van de opleidingen, waaronder de subsidieregeling van VWS en over de stappen die nodig zijn om in september 2021 te kunnen starten met het opleiden van de eerste 300 studenten. Verder de financiële kant als de organisatie geen beroep doet op subsidie maar dit bekostigt uit de indicatie dagbesteding of andere financiële bronnen.

Ten slotte:

Daar waar de betreffende organisatie geen trainer heeft kunnen zij deze inhuren via de AvZ of een collega-instelling. Dit kan in de regionale samenwerking een permanent karakter krijgen door het instellen van een gezamenlijke trainers pool of totdat de organisatie zijn eigen trainers heeft opgeleid. Ook interne trainers binnen een organisatie die zich willen ontwikkelen tot branchetrainer kunnen worden opgeleid.

De opleidingen en alle onderliggende documenten worden waarschijnlijk rond juni 2021 vrijgegeven. Deze liggen vast in de content van de drie brancheopleidingen.