

BLOGREEKS
LEVEN LANG ONTWIKKELEN IN DE ZORG

Blog 1: welke kansen biedt opleiden in de derde leerweg voor een zorgorganisatie?

Annette de Groot en Esther Marskamp
ROC Midden Nederland



Welkom bij onze blogreeks over het thema Leven Lang Ontwikkelen. In deze reeks delen wij kennis, ervaringen, praktijkdilemma's en tips. Om goed inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. Het MBO-landschap is sterk aan verandering onderhevig. Wij begeleiden jou als bestuurder, manager of (opleidings)adviseur van een zorgorganisatie door de wereld van het MBO met als doel om kansen en mogelijkheden voor (toekomstige) zorgprofessionals te zien en te benutten.

Blog 1: welke kansen biedt opleiden in de derde leerweg voor een zorgorganisatie?

Esther: toen ik drie jaar geleden vanuit een baan in de zorg overstapte naar een baan in het onderwijs had ik werkelijk geen idee hoe het MBO- onderwijs in elkaar stak. Voor mij waren er twee varianten: óf je ging vooral naar school en liep een periode stage, óf je was met name aan het werk en ging af en toe naar school. Later hoorde ik meer over deze beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Van een derde leerweg had ik nog nooit gehoord. En toch bestaat deze leerweg al sinds augustus 2013. Alhoewel studenten van 25-plus nog steeds hoofdzakelijk kiezen voor de BBL-leerweg, wint de derde leerweg steeds meer terrein. Dit is ook terug te zien in de cijfers van [DUO](#).

Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de derde leerweg?

Veel flexibiliteit in het onderwijsprogramma. Er zijn in de derde leerweg geen regels voor onderwijstijd en studieduur. Daardoor kan het onderwijsprogramma afgestemd worden op de scholingsbehoeften van werkenden en werkzoekenden en de zorgorganisaties.

Dezelfde wettelijke kwaliteitseisen voor onderwijs en de examinering. Opleidingen in de derde leerweg zijn gebaseerd op de kwalificatiedossiers en leiden op tot hetzelfde diploma als de leerwegen bol en bbl. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de kwaliteitseisen.

Volgen van de gehele opleiding of een deel ervan. In de derde leerweg kunnen studenten de volledige mbo-opleiding volgen, maar ook een deel ervan. Bijvoorbeeld een deel dat kan worden afgerond met een mbo-certificaat of praktijkverklaring. Deze mogelijkheid hebben studenten van een bekostigde bol- of bbl- opleiding niet; zij schrijven zich altijd in voor een diplomagerichte opleiding (in een volgend blog gaan we dieper in op het verschil tussen diplomagerichte- en certificaatgerichte leerroutes).

Onderwijs binnen de derde leerweg is onbekostigd. De derde leerweg valt onder contractonderwijs. Contractonderwijs omvat alle onderwijs- en scholingsactiviteiten van een bekostigde instelling waarvoor de instelling geen bekostiging ontvangt van OCW. Dit betekent dus dat de opleider kosten in rekening brengt bij de deelnemer/werkgever. Bij uitvoering van een opleiding in de derde leerweg geldt de wetgeving van het mbo. Deze wetgeving geldt niet bij andere vormen van contractonderwijs, zoals workshops, trainingen en cursussen.

Drie kansen en tips voor jouw zorgorganisatie!

Kans 1: volwassenen kunnen via de derde leerweg in korte tijd opgeleid worden voor een functie binnen jouw zorgorganisatie. De opleider kan samen met de zorgorganisatie een passend traject samenstellen. Regionale samenwerking biedt hierbij kansen, zodat het onderwijs in co-creatie wordt ontwikkeld en zowel onderwijs als het werkveld hun belangen kenbaar kunnen maken. Het project Leereenheden van Utrechtzorg vinden wij hiervan een goed voorbeeld.

Tip 1: zorg dat in het strategisch opleidingsplan niet alleen gekeken wordt naar opleiden via BOL en BBL, maar onderzoek welke meerwaarde opleiden via de derde leerweg kan hebben voor doelgroepen die de organisatie voor ogen heeft. In een [artikel in de Volkskrant](#) van 10 februari jl. stond het kernachtig beschreven: ‘werkgevers en onderwijsinstellingen moeten hun maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen om met elkaar een nieuw systeem te bouwen voor de zij-instromers’. Faciliteer als bestuurder deze samenwerking en concretisering van afspraken tussen zorg en onderwijs.

Kans 2: vanuit het kabinet zijn steunmaatregelen aangekondigd voor het om- en opscholen van mensen die door de coronacrisis werkloos zijn geworden of dreigen te worden. Dit biedt veel kansen voor het aantrekken van personeel voor de zorg.

Tip 2: We horen in gesprekken met werkgevers vaak terug dat een opleiding in de derde leerweg duur is. Immers, de zorgorganisatie betaalt out-of-pocket kosten voor de inkoop van de opleiding, die bij een bol- of bbl-opleiding door de overheid gefinancierd worden. Maar bekijk hoeveel verletkosten je bespaart doordat de opleiding vaak in minder uren kan worden afgerond. Deze besparing op verletkosten zit ook op de duur van de opleiding. Als werkgever beschik je namelijk sneller over goed opgeleide zorgprofessionals. Dit heeft weer een positief effect op de kosten voor inhuur van personeel (PNIL). Er zijn/komen verschillende subsidies beschikbaar om gecompenseerd te worden in de kosten. Ter inspiratie de [subsidiekaart van RegioPlus](#) die onlangs is geüpdatet.

Kans 3: just in time, just in place, just enough leren. Hierdoor kunnen we recht doen aan de wensen, kennis en ervaring van (toekomstig) zorgprofessionals. Door te waarderen wat zij al weten en kunnen en door in te spelen op waar zij in hun werk in de dagelijkse praktijk tegen aan lopen.

Opleidingstrajecten binnen de derde leerweg lenen zich goed voor verschillende mixen van klassikaal en online onderwijs, gecombineerd met leren op de werkplek. Dit sluit ook aan bij de wens van veel volwassenen om onderwijs en werk te combineren met de thuissituatie en om met een hoge mate van zelfstandigheid een opleidingstraject te doorlopen.

Tip 3: ga in gesprek met medewerkers én het ROC over de mogelijkheden om onderwijs naar behoefte van de medewerkers vorm te geven. En investeer in digitale vaardigheden van zorgmedewerkers en acceptatie van technologie. Bespreek desgewenst met de opleider om het verhogen van digitale vaardigheden op te nemen in het opleidingstraject. Stimuleer, zeker gedurende de crisis, online leertrajecten bij medewerkers en zet op maat extra begeleiding in op de werkplek.

Wij zijn benieuwd welke kansen jij ziet in het opleiden in de derde leerweg. Reageren kan natuurlijk altijd via social media, maar schroom ook niet om ons een persoonlijk bericht te sturen. Je kan ons bereiken via annette.degroot@rocmn.nl en e.marskamp-vantwillert@rocmn.nl.