

# Update: Leerhuis Silverein: Praktijkgestuurd opleiden in de ouderenzorg

[MBO Amersfoort](#) en Baarnse ouderenzorgorganisatie [Silverein](#) zijn in 2019 gestart met een onderwijsbedrijf: het [Leerhuis Silverein](#). Met deze co-creatie worden BOL-studenten [praktijkgestuurd opgeleid](#). Het échte leren vindt immers op de werkvloer plaats. Dichtbij de cliënt, het team en de organisatie. De studenten, of liever gezegd collega's in opleiding, worden ingepland bovenop de reguliere bezetting. Hierdoor dragen ze direct bij aan het terugdringen van de personeelstekorten, terwijl ze waardevolle lessen uit de praktijk opdoen.

## Update: Praktijkgestuurd leren in de ouderenzorg

*Dit initiatief is in maart 2022 Koploper geworden, de tekst heeft in augustus 2023 een update gekregen.*

In het [Leerhuis Silverein](#) werken MBO Amersfoort en ouderenzorgorganisatie Silverein sinds 2019 samen. Hier worden BOL-studenten praktijkgestuurd opgeleid. Deze 'collega's in opleiding' worden ingepland bovenop de reguliere bezetting - en met succes. De ervaringen van het leerhuis zijn nu samengevat in [een handreiking](#). Met deze handreiking kunnen andere organisaties zelf ook een leerhuis opzetten.

### Ervaringen samengevat

In de [handreiking 'Start onderwijsbedrijf'](#) wordt alle kennis over het ontwikkelen van een leerhuis gedeeld. Dat is ideaal voor zowel het opzetten van nieuwe als doorontwikkelen van al bestaande leerhuizen. De handreiking geeft informatie over op welk moment welke stappen gezet moeten worden. Dit geldt voor het 'koud organiseren' (de structuur en organisatie) en het 'warm organiseren' (de mensen).

### Ontwikkelingen en resultaten

De 20 studenten in het leerhuis in Baarn staan 16-20 uur per week bovenop de vaste bezetting ingepland. Zij hebben een positieve invloed op de kwaliteit van zorg, doen veel ervaring op en kunnen werkzaamheden verrichten waar collega's geen tijd voor hebben. Bovendien kunnen ouderejaarsstudenten nieuwe studenten begeleiden. Ook dat scheelt tijd voor het personeel.

Het Leerhuis heeft duidelijk positieve gevolgen. Tijdens weekenden en vakanties heeft ongeveer 60% van de studenten een flexcontract bij Silverein. Bijna alle studenten zijn geslaagd en 80% van de gediplomeerden heeft een vaste baan bij Silverein of stroomt door naar een hoger leerniveau.

### Blik op de toekomst

Het Leerhuis in Baarn is zo'n succes dat er ook in Amersfoort en Voorthuizen plannen zijn voor nieuwe leerhuizen. Dit gaat wel minder snel dan gehoopt. Opleiden in de praktijk is uitdagend als er grote tekorten in de zorg zijn.

Met name het organiseren van begeleiding is dan lastig. De leercoach speelt hier een belangrijke rol. Deze heeft voortdurend contact met de praktijk om het Leerhuis weer onder de aandacht te brengen. Dat zorgt voor vernieuwd enthousiasme. Het leerhuis gaat weer leven en het zorgpersoneel wil ondanks de drukte investeren in de studenten. Het praktijkgestuurd leren met de studenten geeft energie en ruimte terug aan het personeel. Zo zet Silverein mooie stappen in de transformatie naar een lerende organisatie!

*Originele tekst begint hier*

## Praktijkgestuurd opleiden bij Leerhuis Silverein

Het Leerhuis Silverein en MBO Amersfoort leiden BOL-studenten Helpende Zorg en Welzijn niveau 2, VIG niveau 3, Maatschappelijke zorg niveau 3 en Verpleegkunde niveau 4 op door middel van een praktijkgestuurde leerroute. De lessen die de studenten leren in het Leerhuis tijdens de theorie-uren (Begeleidend Onderwijs Theorie = BOT), worden direct toegepast in de praktijken (Begeleidend Onderwijs Praktijk = BOP). Het klaslokaal verplaatst zich naar de praktijk. Zowel de werkbegeleiders van Silverein als de leercoaches van MBO Amersfoort leiden de studenten op.

Het eerste doel van dit Koploperinitiatief is om de personeelstekorten binnen Silverein terug te dringen. Tijdens de BOP zijn de studenten bovenop de reguliere bezetting tussen de 16 en 20 uur per week aanwezig op de werkvloer. Dit is exclusief de BOT en stageperiode. Daarnaast krijgen de studenten in weekenden en vakanties de mogelijkheid tot een flexcontract aangeboden. Na de diplomering krijgen zij de optie om te blijven werken bij Silverein met een vast contract.

De studenten ontvangen tijdens de praktijk- en theorielessen geen vergoeding. De investering zit op het leveren van gekwalificeerde werkbegeleiding en het waarborgen van een krachtig en gezond leerklimaat. Mede daardoor kunnen de kosten laag blijven en kan het project zonder enige subsidie bestaan. Voor de stage ontvangen zij wel een stagevergoeding. Wanneer ze vanuit hun flexcontract voor Silverein werken, worden ze daarvoor betaald.

Het tweede doel is om een beweging in gang te zetten die leidt tot een leven lang ontwikkelen voor alle medewerkers. Het thema 'van en met elkaar leren' staat centraal tijdens de gesprekken en interviews met studenten, werkbegeleiders en leercoaches. Ook de georganiseerde themabijeenkomsten tijdens de koffiemomenten dragen hieraan bij. Bij het leren en ontwikkelen is de praktijk altijd leidend.

<https://youtu.be/764y6GgQp8o?rel=0>

## Verantwoording van BOT en BOP onderwijstijd

Tijdens de BOP-uren zijn de werkbegeleiders mede-opleidend. Hiervoor is samen met de praktijk een [verantwoordingsdocument](#) geschreven. Hierin staan de missie en visie van het Leerhuis en de verantwoording van de begeleide onderwijstijd. Er is een informatiemap beschikbaar voor studenten, werkbegeleiders en leercoaches. Deze map bevat alle documenten die terugkeren in de gezamenlijke gesprekken. Dit helpt om het

leren in en vanuit de praktijk te verantwoorden.

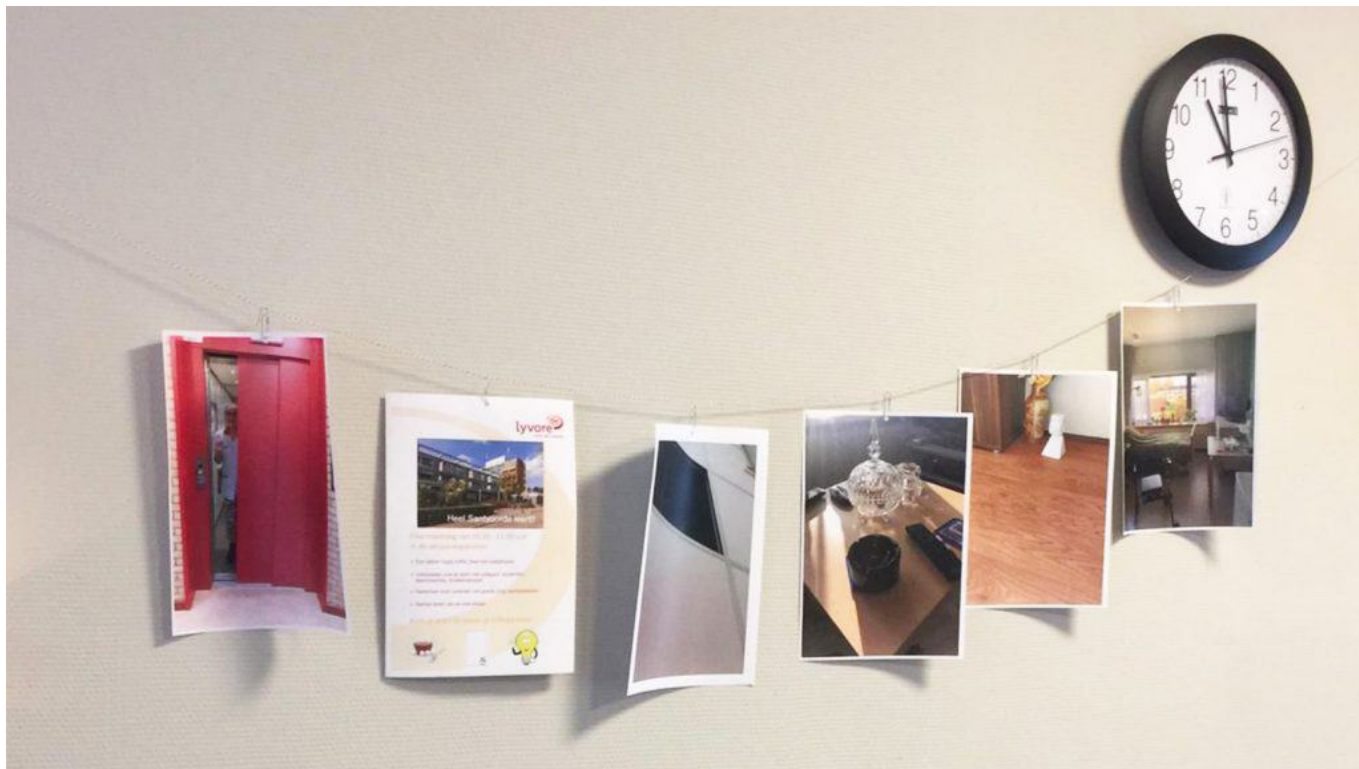
De BOP-uren bovenop de reguliere bezetting, exclusief de stageperiodes:

De werkbegeleiders krijgen twee uur per week de tijd om aan de studenten te besteden. Deze richtlijn is conform het BPV-beleidsplan. “Het begeleiden van de studenten kost de werkbegeleiders veel tijd”, geeft initiatiefneemster en leercoach Manuela Koops-Van Halteren aan, “Daarom begeleiden de leercoaches de werkbegeleiders bij hun didactische en pedagogische vragen. En we delen de ureninzet van de boventallige student met de werkbegeleiders.” De leercoaches kijken dan met de werkbegeleiders mee op welke manier deze uren effectief ingezet kunnen worden, zodat er ruimte ontstaat om de studenten te begeleiden.

## **Van student naar ‘collega in opleiding’**

Bij de aanvang van het Leerhuis was er sprake van enige ambivalentie onder de werkbegeleiders. Gaandeweg het project kregen zij meer waardering en respect voor de studenten. “Het woord studenten voldeed niet meer, zij heten nu collega’s in opleiding”, zegt Manuela Koops-Van Halteren.

MBO Amersfoort en Silverein hebben een beweging in gang gezet die ertoe leidt dat zowel studenten als alle vaste medewerkers dagelijks leren tijdens het werk. De titel van deze beweging is ‘Heel Santvoorde leert’, die refereert naar een van de locaties van Silverein. Deze beweging kwam terug tijdens de informele koffiemomenten. Thema’s voor deze koffiemomenten waren bejegening, veiligheid en vrijheid. Studenten maakten foto’s over deze thema’s in de praktijk en hingen deze op aan een waslijn (zie foto). Deze werden besproken en er werd actie ondernomen vanuit de studenten en medewerkers om deze onveilige situaties te voorkomen. De informele koffiemomenten werd door iedereen als ontspannend ervaren. In een artikel van Onderwijs en Gezondheid staan de effecten van deze koffiemomenten beschreven. Zo is de instroom van medewerkers uit de opleidingen toegenomen in zowel flexcontracten als vaste banen. De helft van de studenten heeft zo’n flexcontract bij Silverein. Deze kunnen uitgroeien naar vaste contracten, waardoor de uitstroom beperkt.



Door op deze manier op te leiden, hebben de studenten snel hun beroepsbeeld helder voor ogen. Dit zorgt ervoor dat ze eerder verantwoordelijkheid en regie nemen in het leerproces. Door de korte lijnen tussen werkbegeleider, student en leercoach, kan er geanticipeerd worden waar dit niet gebeurt. Het was voor de studenten wennen dat de praktijk leidend is en dat zij de leervragen moeten stellen. Dit vraagt om intensieve coaching van de werkbegeleider en leercoach. De groei van studenten is dusdanig dat ze later in de opleiding elkaar kunnen begeleiden.

## Lessen

Het initiatief draagt bij aan het terugdringen van de personeelstekorten binnen Silverein. Om tot deze vorm van praktijkleren te komen was co-creatie tussen MBO Amersfoort en Silverein van groot belang. Manuela Koops-Van Halteren: “Met co-creatie zijn we tot een gezamenlijke missie en visie gekomen, om zo het praktijkleren te onderschrijven en uit te dragen.” Daarnaast is het belangrijk gebleken om met de praktijk af te stemmen welke studenten waar en wanneer een flexcontract krijgen. In de weekenden en vakanties. Of welke studenten waar kunnen werken na het afstuderen.

Leerhuis Silverein brengt ook een beweging in gang die leidt tot een leven lang ontwikkelen voor alle medewerkers. Hiervoor is het belangrijk om het management te betrekken om dit leerproces te faciliteren. Bijvoorbeeld bij de koffiemomenten. Tijdens deze koffiemomenten is het van belang te anticiperen op de thema's die de studenten zelf aandragen. “Het vraagt bij aanvang van de bijeenkomsten veel tijd en energie”, volgens Manuela Koops-Van Halteren, “Door met alle betrokkenen te evalueren ontdekten we steeds sneller welke werkvormen goed werken en hoe deze aansluiten op de thema's.”

Luister ook naar de podcast met Grieteke Wiss-Meester en Manuela Koops-Van Halteren:



Silverein

## Meer weten?

[Meld je aan voor de nieuwsbrief](#)

**Wil je meer weten of heb je vragen over dit  
Koploperinitiatief? Neem contact op met  
Manuela Koops-Van Halteren**

## Manuela Koops-Van Halteren

Leercoach

[06-51367893](tel:06-51367893)

[kam@mboamersfoort.nl](mailto:kam@mboamersfoort.nl)