

LWWL 2023: Opschalen en borgen

2022 was een historisch jaar in het leren en ontwikkelen in de regio: 18 organisaties vanuit het werkveld en onderwijs zetten in mei hun handtekening onder de samenwerkingsovereenkomst om duurzaam samen zorg te dragen voor voldoende vakbekwame mensen in de zorg, via praktijkleren.

In 2023 kunnen we daardoor volle kracht vooruit om onze doelen te verwezenlijken en de ontwikkelde tools en producten in de regio te verspreiden. We zullen ons hierbij ook richten op het verder versterken van de kennis en kunde van de organisatie eigen medewerkers om de ontwikkelingen verder te brengen.



In dit jaarplan worden de belangrijkste lijnen van het LWWL programma toegelicht en de focuspunten voor 2023 beschreven. De ambitie en actielijnen zijn onverminderd actueel, gezien de [arbeidsmarkt cijfers](#) in Zaanstreek Waterland en Noord Holland Noord. Deze cijfers vragen om onverminderd snel, veel en goed opleiden van een diverse groep mensen en het werken aan behoud en door ontwikkelen van huidige medewerkers. Ook in het toerusten van studenten en medewerkers



op een veranderende vraag (technologie, informele zorg) is nodig vanuit het opleiden en ontwikkelen. We hanteren de richting: digitaal als kan, thuis als kan, zelf als kan voor al onze ontwikkelingen en houden daarin de lijn van het [WOZO beleid](#) vast.

1. Ambitie en actielijnen LWWL: bodem onder LWWL

De ambitie van LWWL is om voldoende mensen goed toe te rusten voor de zorg. We werken aan deze ambitie middels 3 actielijnen:

1. Ontwerpen van modulair en hybride praktijkleren in opleidingen
2. Creëren van passende en stimulerende leeromgevingen voor de student en zijn begeleiders
3. Continue innovatie op praktijkleren



In de businesscase LWWL (d.d. 25 april 2022) zijn de volgende hoofddoelen en resultaten geformuleerd voor 2022-2026:

Doelstellingen inhoud

Co-creatie door zorg en onderwijs van een goed bij de praktijk aansluitende vorm van onderwijs, waardoor de vakvrouw/man van de toekomst mee kan bewegen in veranderende organisaties en werk.

- a. Binnen alle deelnemende VVT en onderwijs organisaties zijn de vier vermogens binnen alle verschillende lagen (van bestuurder tot zorgmedewerker) bekend als dé taal om aan het leer-werkklimaat te werken.
- b. Op de plekken waar er acties en projecten ingezet zijn om het leer-werkklimaat te verbeteren wordt een ervaren positieve ontwikkeling waargenomen.

Doelstellingen kwantitatief

- a. Vergroten instroom nieuwe studenten met minstens 25% in 2025 t.o.v. 2020.
- b. Verlagen uitval studenten in opleiding met 25% in 2025 t.o.v. 2020.
- c. De ervaren ontwikkeling op de vier vermogens is in 2025 gestegen t.o.v. 2020 en kent een gemiddelde waardering van 7 of hoger
- d. Het efficiënter aanvragen van subsidies die met onderwijs samenhangen (besparingsdoel 25%)

Doelstellingen innovatie en cultuur

Door regionale samenwerking voordeel behalen in:

- a. Duurzaam verbeteren van de absorptie-, verbindende-, lerende- en opleidende vermogens van c.q. binnen het LeerWerkKlimaat.
- b. Versnellen innovaties in de zorg- en onderwijspraktijk
- c. Verminderen administratieve lasten (bv subsidies, dit wordt nog verder uitgewerkt)

A) LeerWerkKlimaat en vermogens

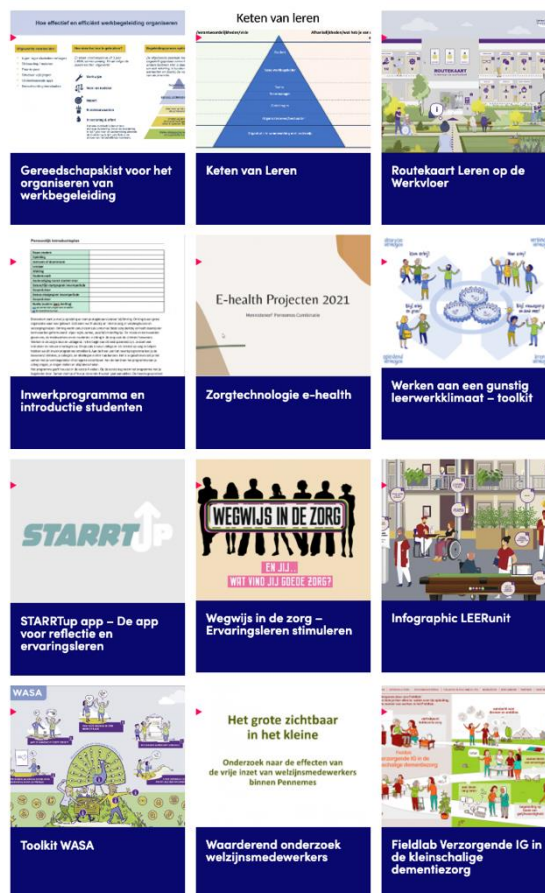
Vanuit het actieonderzoek naar het LeerwerkKlimaat vormt het versterken van de vier vermogens (absorptievermogen, opleidend vermogen, lerend vermogen en verbindend vermogen) de basis onder alles wat we in de regio doen met praktijkleren. Deze bodem vraagt zowel in de zorg als in het onderwijs versteviging. Op dit moment is de Toolkit LWK ontwikkeld tot een proof of concept door 5 organisaties. Deze toolkit helpt organisaties en iedereen die een rol heeft in de keten van leren met het versterken van absorptie-, opleidend-, verbindend en lerend vermogen. Zie voor het onderzoeksrapport: [2022102-LWWL-onderzoeksrapport-DEF.pdf \(lerenwerkenwerkenleren.nl\)](#).

B) Tools & producten klaar voor opschaling

Mede door de 5 actiegroepen zijn tools & producten ontwikkeld. Allen dragen op hun eigen manier bij aan de vier vermogens, en Dit loopt uiteen van het werken aan flexibel modulair onderwijs door het definiëren van 12 principes voor praktijkleren tot het ontwikkelen van een gereedschapskist voor het begeleiden van leren. Inzichtelijk via directe resultaten: Tools en producten – Leren werken (lerenwerkenwerkenleren.nl)

Er zijn ook een aparte webpagina en masterclasses ontwikkeld voor leidinggevendenden rondom leren en het leerwerkklimaat: LWWL: voor leidinggevendenden

De producten zijn allemaal uitgebreid in de praktijk getest en klaar voor verdere uitrol in de regio in 2023. Hiervoor hebben we de tools zo ingericht dat ze per organisatie op maat gemaakt ingezet kunnen worden en gekoppeld aan systemen per organisatie. Leerexperts van LWWL zijn gekoppeld aan de verschillende tools en kunnen per organisatie ondersteunen bij implementatie. Dit geldt zowel voor zorgorganisaties als de ROC's.



C) Samenwerking werkveld onderwijs versterken

LWWL is een samenwerkingsverband van het werkveld met de ROC's, onze strategische agenda is samen, en in de vele initiatieven en tools werken we nauw samen. Toch vraagt het duurzaam realiseren van onze strategische agenda in de regio om blijvende aandacht voor deze samenwerking op strategisch, tactisch en operationeel niveau. De bedoeling was om dit via een RIF aanvraag Ontzorg de Zorg (OZO)¹ te versterken. De ontwikkelde plannen voor OZO hebben we gedeeltelijk

¹ De RIF aanvraag is in oktober 2022 afgewezen door OCW.

opgenomen in dit jaarplan, en gedeeltelijk zal de innovatie door ROC's zelf gebeuren. In 2023 kijken we gezamenlijk naar mogelijke subsidies en financieringsvormen voor de OZO plannen.

OZO kent 3 actielijnen (met in het groen de verbinding met het LWWL jaarplan):

1. Versterk de opleidingen: actualiseer, digitaliseer, modulariseer en flexibiliseer alle voor de ouderenzorg relevante zorg/welzijn, BOL, BBL en DDL opleidingen en versterk het LLO aanbod. **Relatie met LWWL jaarplan 2023 actiepunt 1**
2. Versterk en actualiseer de vakkennis, expertise en vaardigheden op het gebied van praktijkleren en onderzoeksvaardigheden van medewerkers van onderwijs en zorg organisaties en borg dat met OZO practoraten.
Relatie met LWWL jaarplan 2023 actiepunt 2
3. Valideer en verduurzaam de projectresultaten, de practoraten en de PPS (publiek private samenwerking), en leg deze vast in de businesscase OZO 2026-2030.

D) Kennisdelen: we leren en werken met elkaar

Essentieel voor het bereiken van onze regionale doelstellingen is **communicatie en kennisdeling** op alle fronten. Dit heeft als doel het verbinden van professionals, het verspreiden van kennis en tools en het verzamelen van vragen en praktijkervaringen. Dit doen we nu via een aantal middelen:

1. website www.lerenwerkenwerkenleren.nl
2. LinkedIn pagina
3. Jaarlijkse werkconferenties
4. Participeren in regionale en landelijke kennisnetwerken
5. Publicaties op relevante websites en tijdschriften
6. 2-maandelijks nieuwsbrief





Leren is Werken Werken is Leren

voor innovatief vakmanschap

Leren is Werken, Werken is Leren

LWWL heeft als ambitie om het leren en het begeleiden van leren in 18 VVT organisaties in Noord-Holland te verbeteren.

Ziekenhuizen en gezondheidszorg · Purmerend, Noord Holland Noord · **1.530 volgers**

[→ Pagina delen](#)

Het onderhouden en vergroten van het netwerk LWWL krijgt continu aandacht. Het netwerk omvat onder andere deze groepen:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Deelnemers LWWL (bestuurders en directeurs organisaties) Taskforce LWWL | <ul style="list-style-type: none"> ○ Werkbegeleiders ○ Praktijkopleiders ○ Docenten |
|---|--|

- Actie/werkgroepleden
- Leerexpert/coaches
- Programmamanagers
- Teams
- L&O professionals
- Leidinggevend
- Relevante regionale en landelijke partners


[huis](#)
[Nieuws](#)
[Bijeenkomsten](#)
[Tools en producten](#)
[Voor leidinggevend](#)
[Over LWWL](#)

[Alle](#)
[Leerwerkklimaat](#)
[Overig](#)
[Praktijkleren](#)
[Professional en begeleiden van leren](#)



Leidinggeven aan Leren in een ROC
27 september 2022



Uitnodiging Masterclass traject 'Leidinggeven aan leren'
20 september 2022



Beelden van Goed Werk: leren van puzzelverhalen in plaats van succesverhalen
12 september 2022



Update aanvraag subsidie RIF
12 september 2022



Routekaart Deskundigheidsbevordering voor begeleiders van praktijkleren
12 september 2022



2. Jaarplan 2023

Actiepunten		Planning en resultaten
Focus: opschalen		
1	Praktijkleren BBL flexibel modulair niveau 2/3/4 opschalen, i.c.m. vier vermogens leerwerkklimaat, aandacht voor onderwijs. Hierin wordt ook het perspectief 'zelf doen als het kan' voor zorgvragers en hun naasten meegenomen.	Q1: -start ambassadeursteam ontwerpprincipes Q2 – Q4: toetsen en best practices praktijkleren Q1 en Q2: LWK toepasbaar maken in onderwijs Q1 – Q4: verspreiden / opschalen succesvolle concepten, als leerunits, fieldlabs, anderstaligen.
2	Deskundigheidsbevordering alle betrokkenen (toevoegen LWK en ontwikkelen gedeelte zorgtechnologie, leren voor leidinggevendenden hier onderbrengen)	Q1 – Q4: Faciliteren 6 leergroepen deskundigheidsbevordering en 10 experts en begeleiders uit de organisaties toegerust Q1-2: toevoegen LWK onderdeel en Wegwijs aan leerroute Q3-4: ontwikkelen keuzedeel deskundigheidsbevordering technologie Q1-4: 5 x masterclasses leren voor leidinggevendenden, 250 bezoeker webpagina leidinggevendenden
3	Zorgtechnologie via bestaande initiatieven en ontwikkelde keuzedelen opschalen en inzet specifiek wijkgericht.	Q1: zoeken naar financiering Q1: Bundeling krachten zorgtechnologie in de regio Q1-2: Keuzedeel mediawijsheid alle 3 ROC's
4	Producten en Tools breder inzetten en opschalen: - LWK toolkit en training - Wegwijs en Startupp (ook via ROC) - VR voor matching - Gereedschapskist begeleiden - Overige tools en initiatieven	Q3: LWK toolkit is geïntroduceerd bij alle organisaties Q1-4: 50% van de organisaties kan werken met de LWK toolkit en de vermogens Q1-4: 50% van de leidinggevendenden kan werken met LWK toolkit (meenemen in leertraject?) Q2: Gecertificeerde LWK training Q1-2: Gereedschapskist gepresenteerd in alle organisaties; Q3-4: hulp bieden bij het kiezen en ondersteuning op vraag
Randvoorwaardelijk		
5	RSOP / Sappo: matching	Q1: besluit scenario's RSOP Start implementatie Sappo

		Q3: start pilot Sappo
6	Examinering gelijk tussen ROC's	Q1: voorbereiden consequenties en vervolgstappen Q2-4: uitvoering
Borging		
7	Actieonderzoek: vanuit eigen professionals, begeleid door LWWL onderzoeker wordt de implementatie van LWW en tools continu onderzocht en geïnnoveerd.	Q1: inrichten onderzoeksgroep Q2-4: Start met onderzoeksvragen
8	Kennisdeling en communicatie verder versterken	Q1: strategisch kennis en communicatieplan afgerond Q2-4: uitvoeren plan Q2: start platform kennisdeling en samenwerking ROC/zorgorganisaties bevorderen
Doorontwikkelen & innoveren		
9	Leren en ontwikkelen in de wijk	Q1: Kansrijke proeftuinen (leerunits bv) wijkgericht werken in de regio opzoeken, knelpunten in zicht Q2- Q4: actieonderzoek naar werkzame tools / producten bij leren in de wijk
10	Verkenning HBO samenwerking	Q1: Kansrijke actielijnen HBO voor de regio in pva Q2-Q4: uitrol initiatieven
11	Financiering / samenwerking voor: zorgtechnologie onderwijs, sectoren VG – welzijn – GGZ - ziekenhuizen	Q1: subsidiemogelijkheden OZO onderzocht Q1 – Q2: sectorverbreding LWWL onderzocht
Faciliteren specifieke vragen regio		
12	Bevoegd en bekwaam nieuwe CAO / EPA / certificeerbare eenheden	Q1 projectplan Q2/Q3 realisatie
13	Diplomachecker	Q1 projectplan Q2/Q3 realisatie