

## De opleider van werkend Nederland



**NCOI Complexe Zorg Academie**  
Onderdeel van NCOI Opleidingen

## Inhoud

<b>Complexe Zorg Academie</b> .....	2
<b>Trends en ontwikkelingen</b> .....	3
<b>Leren en loopbanen in toekomstperspectief</b> .....	6
<b>OK-opleidingscluster</b> .....	7
<b>AIZ-opleidingscluster</b> .....	8
<b>Erkende Kwaliteit</b> .....	10
<b>Op maat gemaakt naar keuze</b> .....	11
<b>De gezichten van NCOI Complexe Zorg Academie</b> .....	12
<b>Praktische informatie</b> .....	14
<b>Kwaliteitsborging</b> .....	17
<b>Beschikbaarheidsbijdrage, subsidies en fiscale voordelen</b> .....	18
<b>De opleider van werkend Nederland in de Zorg</b> .....	19
<b>Overzicht van de Complexe Zorg Opleidingen</b> .....	20
<b>Bijlage 1 Leerplanschematisering OK-cluster</b> .....	21
<b>Bijlage 2 Leerplanschematisering AIZ-cluster</b> .....	23

## Complexe Zorg Academie

Als zorgorganisatie wilt u natuurlijk de beste zorg leveren die er is. En daarbij komt u regelmatig voor uitdagingen te staan, want de zorgvraag neemt toe en de zorg wordt steeds complexer. De zorgwet verandert, de samenleving digitaliseert en het personeelstekort is en blijft voorlopig een serieus probleem. De vraag naar goed opgeleide zorgprofessionals zal de komende jaren alleen maar groeien en daar kan NCOI Opleidingen u bij helpen.

Sterk gedreven vanuit onze visie om werkend Nederland sterk te maken en sterk te houden leidt NCOI Opleidingen reeds jaren zorgprofessionals snel, efficiënt en slagvaardig op via onze erkende Mbo, Hbo en Masteropleidingen. Naar aanleiding van onze kennismaking met het werkveld via onze goede contacten met de NVLO en onze samenwerking met de AscieGroup gaan we dit nu ook doen voor werkend Nederland die werkzaam is in de Complexe Zorg of de ambities heeft om in de Complexe Zorg aan de slag te gaan.

In dit magazine nemen we u mee in onze blik op de arbeidsmarkt, onze visie op opleiden in de Complexe Zorg, onze manier van (praktijkgestuurd) opleiden en onze visie op het verenigen van opleiden, loopbaanpaden en loopbaanperspectief in een trechtervormig leer- en loopbaanplan om zo toekomstbestendiger op te leiden. Door onze praktijkgestuurde leeraanpak brengen wij de regie terug daar waar die hoort, bij de professionals.

Mijn collega's en ik hopen u binnenkort te ontmoeten.



**Martin van der Groep**  
Directeur Zorg NCOI opleidingen

## Trends en ontwikkelingen

### *Krappe arbeidsmarkt*

De arbeidsmarktontwikkelingen binnen de Complexe Zorg zijn minder rooskleurig dan gehoopt. De vraag naar gespecialiseerde beroepskrachten is vele malen groter dan het aanbod. Openstaande vacatures beginnen structurele vormen aan te nemen. Recente ramingen laten een beeld zien waarbij we tot ver voorbij 2021 met tekorten geconfronteerd zullen gaan worden. <sup>1</sup>

De continuïteit van de personele bezetting staat onder druk en de noodzaak om vanuit intern middelen de opleidingsfunctie zelf te (blijven) voorzien in de personeelsbehoefte neemt verder toe. Dit vraagt om een daadkrachtig antwoord van alle betrokkenen en belanghebbenden binnen het werkveld van Complexe Zorg (waaronder de NVLO).

Een meerjaren plan van aanpak <sup>2</sup> moet uitkomst bieden aan de toenemende tekorten.

### *Beroepsdomein Complexe Zorg*

In de recente herijking van de beroepsmatige zorgdomeinen is het ABCD model voor de gezondheidszorg geïntroduceerd <sup>3</sup>. Hierin wordt het beroepsdomein Complexe Zorg onderscheiden van de overige 3 zorggebieden, te weten Voorzorg, Gemeenschapszorg en Hoog Complexe zorg.

Dit resulteert in Complexe Zorg (CZ) als omvattend beroepsdomein voor:

- Intensieve Zorg (IZ)
- Complexe Verpleegkundige Zorg (CVZ)(nieuw)
- Acute Zorg (AZ)
- Interventie Zorg (in deze notitie aangeduid als Pré-, Per- en Postoperatieve Zorg)

### *MS 2025*

Het rapport Medisch Specialist 2025 <sup>4</sup> brengt de beroepsmatige trends en dominante beroepsgerichte beleidsthema's in beeld. Met name voor de beroepsprofielen van OK-professionals (OK-zorg) en AIZ-professionals (Acute Zorg) is het toekomstige beroepsprofiel MS 2025 van grote betekenis.

### *Acute en Intensive verpleegkundige Zorg (AIZ)*

Rond het opleidingscluster AIZ zijn (ver)nieuw(d)e werkvelden in ontwikkeling en (ver)nieu(w)de beroepsvelden aan het ontstaan zoals:

- Acute Wijkverpleegkundige Zorg
- Acute Transfer-verpleegkundige Zorg
- Acute Complexe verpleegkundige zorg
- Acute Hoog Intensieve Zorg

### *Zorg dichterbij huis*

Om meerdere redenen is de trend om de zorg minder intramuraal en "dichterbij huis" te verlenen (vanuit landelijke programma De Juiste Zorg op de Juiste Plaats). Als gevolg hiervan zal de zorgverlening die in hoogwaardige ziekenhuisorganisaties achterblijft ook een stevige verandering doormaken.

---

<sup>1</sup> Capaciteitsplan 2016, Capaciteitsorgaan, VWS

<sup>2</sup> Arbeidsmarktbrief Zorg 2023, VWS en tevens het rapport Werken in de zorg, actieprogramma, maart 2018, VWS

<sup>3</sup> Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren. Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen, april 2015

<sup>4</sup> Medisch Specialist 2025, Federatie Medisch Specialisten

### *Tussendokter*

Er zijn ontwikkelingen waarbij de functie van tussendokter ontstaat. Deze vormt een brug tussen (super)specialisten en de patiënt (en leef- en zorgomgeving). Het gaat dan om een andere (complexe zorg) verpleegkundige met (medisch) verpleegkundige verdieping in de breedte (klinische blik, triage). Dit moet niet verward worden met de beroepsgroepen van ANP's (Advanced Nurse Practitioners) en PA's (Physician Assistants) waarbij vooral van een (medische) verpleegkundige verdieping in een smaller deel van de zorg sprake is.

### *Technologie*

De snelheid waarmee hoogwaardige techniek zoals domotica, robotica, informatica en digitalisering wordt geïntroduceerd in het zorglandschap is hoog. De functies binnen het Complexe Zorg beroep domein vereisen dan ook in toenemende mate "harde" technische vaardigheid naast de van oudsher sterk ontwikkelde "zachte" intermenselijke vaardigheden.

### *Privatisering van OK-zorg*

Er zijn ontwikkelingen waarbij een deel van de OK-zorg vanuit de ziekenhuizen naar elders wordt verplaatst. Hierbij zal het werk zich als ziekenhuis verplaatste OK-zorg manifesteren in lokale en regionale OK-specifieke expertisecentra. Deze is dan met name gericht op de laagcomplexe (ASA 1) OK-doelgroep die nu nog in OK-dagbehandeling en/of poliklinische OK-zorg plaatsvindt. De inbedding van OK-zorg in Gezondheidscentra met een rol voor de huisarts en/of specialist op locatiebezoek doet zijn intrede en vraagt op onderdelen om vormen van verantwoorde differentiatie in functies.

### *Beleid van Raad voor Volksgezondheid*

In haar beleidsstukken <sup>5</sup> stelt de Raad dat het, om de kwaliteit van hoogwaardige IZ, AZ, PPPZ borgen, nodig is om op drie punten in te grijpen:

- In de eerste plaats zullen de SEH's van de kleine ziekenhuizen (ca. 40) moeten samengaan in grotere zorgnetwerken. Deze netwerken omvatten tevens de basis spoedzorg door de huisartsen. Dit betekent overigens niet dat de locaties verdwijnen, maar wel dat de zelfstandigheid verandert en transformeert naar regionale verantwoordelijkheid.
- In de tweede plaats zullen de huisartsenposten moeten samengaan c.q. intensiever gaan samenwerken met de SEH's van de ziekenhuizen. Dit om de beschikbaarheid van de huisarts 's avonds, 's nachts en in de weekenden in de nabijheid van de SEH te garanderen.
- In de derde plaats zal er fors geïnvesteerd moeten worden in de ambulancehulpverlening. Snelheid, kwaliteit en regionale logistiek moeten met behulp van moderne technologie beter worden, vooral ook in de landelijke gebieden, zeker als die tot de krimpregio's behoren.

### *Ziekenhuisorganisaties*

Binnen de ziekenhuisorganisatie werkt het OK-cluster steeds intensiever samen met het Acute en Intensieve cluster. Maar ook de Ambulance Zorg wordt meer en meer een strategische zorgketenpartner. Wij zien de volgende ontwikkelingen in de ziekenhuisorganisaties: verdere technologisering met hightech medische zorg (incl. robotisering, biobots) en preventieve ziekenhuiszorg. In het ziekenhuis van morgen<sup>6</sup> worden zes ontwikkelingslijnen geschetst die aantonen dat naast andere medische zorg ook een anders kijken, anders denken en anders doen inzake eigentijdse en toekomstbestendige verpleegkundige ziekenhuiszorg, -vervolgopleidingen en -specialisaties op de voorgrond treedt.

---

<sup>5</sup> Raad voor Volksgezondheid & Zorg 2011

<sup>6</sup> <https://www.skipr.nl/partnernieuws/id33969-klaar-zijn-voor-het-ziekenhuis-van-morgen-vandaag-aan-de-slag-.html>

### Radiologische zorg

Binnen het ‘Interventieblok’ tekent zich in versneld tempo ook nog de ontwikkeling van een groeiend “radiologisch interventieblok” af waarbij de combinatie van diagnostiek en interventies gelijktijdig plaatsvindt. Het is zeer wel denkbaar dat op termijn ook radiologische zorg en/of radiotherapeutische zorg zich binnen het Complexe Zorg domein zal aandienen

### Kostendruk

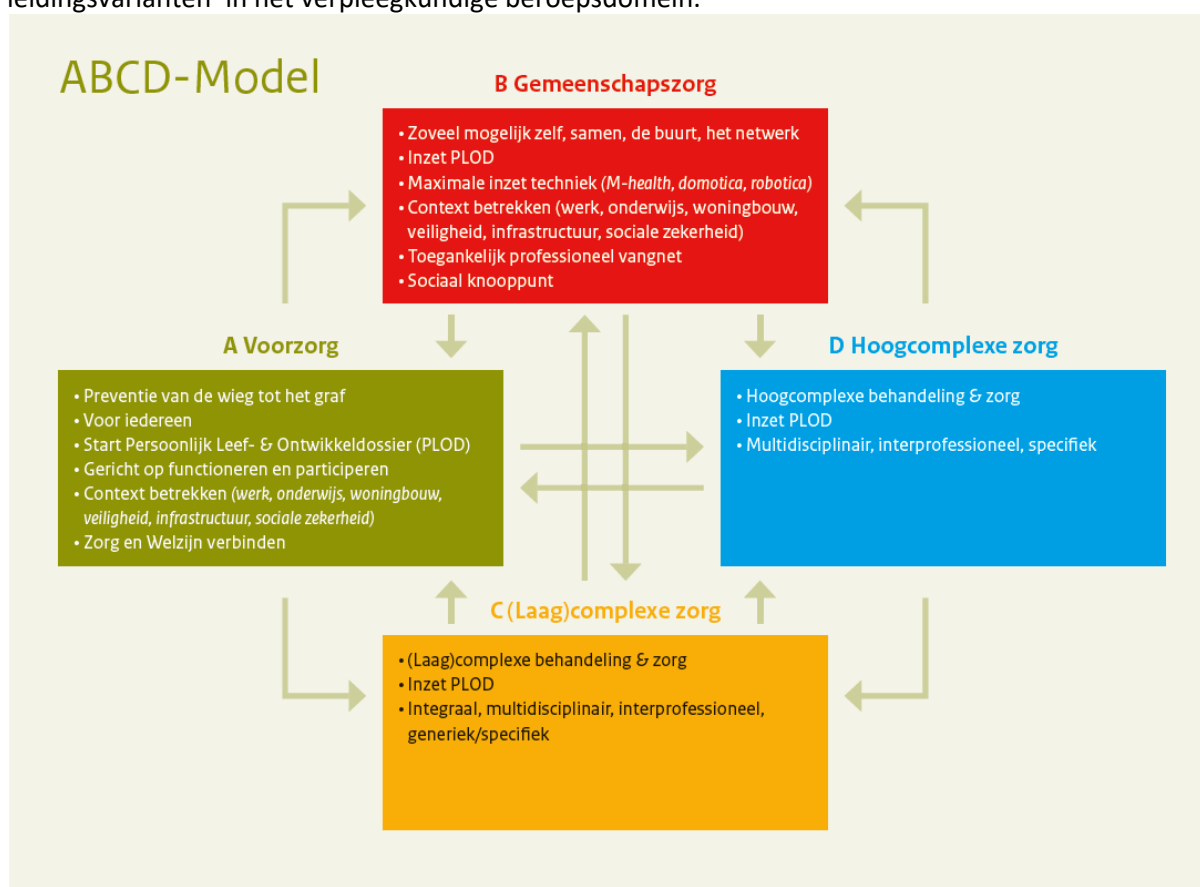
De publicaties en studies naar de toekomst richten zich veelal op de dreigende toename van de zorgkosten. Zorgverzekeraars buigen zich in toenemende mate over de vraag hoe de stijgende zorgconsumptie te beheersen bij een alsmaar toenemende vergrijzing.

### Kwaliteitseisen

Vanuit de optiek van professioneel leiderschap speelt ook het kwaliteitsvraagstuk meer en nadrukkelijker. Deels ingegeven door de nieuwe functie-eisen die vanuit beroepsprofiel, het kwaliteitsregister en Wet BIG worden gesteld.

### ABCD-model

Het ABCD-model <sup>7</sup>, met daarin de hoog-complexe zorg wordt met voornoemde uitwerking(en) een completer en betekenisvoller ABCD-model waarmee ook de ziekenhuiszorg toekomstgerichter wordt neergezet en in het bijzonder de verpleegkundige zorg. Hiermee vormt het de basis ‘alternatieve opleidingsvarianten’ in het verpleegkundige beroepsdomein.



<sup>7</sup> Advies Naar nieuwe zorg en zorgberoepen: de contouren van de Commissie Innovatie Zorgberoepen & Opleidingen.

### *Gevolgen voor de beroepspraktijk*

Genoemde ontwikkelingen hebben gevolgen voor de zorgprofessionals binnen de Complexe Zorg. Uit werkveld onderzoek <sup>8</sup> blijkt ook dat er in toenemende mate behoefte is aan een zorgprofessional die op verschillende onderdelen binnen de Complexe Zorg kan acteren. Kortom: flexibiliteit van het personeel en brede inzetbaarheid binnen de diverse ‘klinieken’ is gewenst. Dit leidt tot een herijking van de uitgangspunten hoe de Complexe Zorg het beste gefaciliteerd wordt in opleiden, leren en ontwikkeling. Hieruit is het trechtervormige leer- en loopbaanplan CZ2025 ontstaan.

### Leren en loopbanen in toekomstperspectief

Werk, en daarmee ook loopbanen, worden onvoorspelbaarder, waardoor perspectieven op loopbanen veranderen. Deze perspectieven laten een verschuiving zien in de aandacht voor het moment van loopbaankeuze naar proactief loopbaanmanagement. Loopbaanontwikkeling wordt hierin gezien als een levenslang proces waarin leren en werk worden gemanaged om een persoonlijk bepaald en zich ontwikkelend toekomstbeeld te realiseren. Om invloed te hebben op de loopbaanontwikkeling kunnen loopbaancompetenties worden ingezet. Met het concept van een trechtervormig leer- en loopbaanplan kan concreet invulling worden gegeven aan meer eigen regie over de loopbaan. De ontwikkeling van loopbaancompetenties is in het leer- en loopbaanplan volledig geïntegreerd waarbij deze als volgt zijn omschreven:

- motievenreflectie: ontdekken van waarden en interesses op basis van ervaringen;
- kwaliteitenreflectie: ontdekken van (te ontwikkelen) sterke kanten op basis van ervaringen;
- werkexploratie: onderzoeken van eisen, waarden, mogelijkheden en ontwikkelingen in werk en opleidingen;
- loopbaansturing: proactief stappen nemen in het ontwikkelen en profileren van kwaliteiten voor nieuwe mogelijkheden in de toekomst;
- netwerken: opbouwen, gebruiken en onderhouden van contacten die van belang zijn voor de ontwikkeling van de loopbaan.

Loopbaancompetenties geven handvatten om zich te kunnen handhaven op een onzekere externe en interne arbeidsmarkt. Het gaat om een leerproces in het hier-en-nu ter voorbereiding op de toekomst. Dit vergt een andere kijk op leren en werken in arbeidsorganisaties. De (ver)nieuw(d)e NCOI-opleidingen die onderdeel uitmaken van de NCOI Complexe Zorg Academie voldoen allemaal aan deze eis. Het trechtervormige leer- en loopbaanplan staat garant voor het ontwikkelen van competenties om nu, straks en later goed voorbereid te zijn op een baanverandering.

#### **Loopbaangerichte opleidingen OK-cluster**

Medewerker Operatieve Zorg	Anesthesiemedewerker
Operatieassistent	Anesthesiemedewerker, Verpleegkundige (Hbo)
Operatieassistent, Verpleegkundige (Hbo)	Recoveryverpleegkundige
Mbo-V verkort voor Operatieassistent	Mbo-V verkort voor Anesthesiemedewerker
Hbo-V verkort voor Operatieassistent	Hbo-V verkort voor Anesthesiemedewerker

#### **Loopbaangerichte opleidingen AIZ-cluster**

Leerprogramma BAZ	Intensive Care Verpleegkundige
Medium Care Verpleegkundige	SEH Verpleegkundige
Cardio Care Verpleegkundige	Combinatie IC en SEH Verpleegkundige

<sup>8</sup> <https://www.werkenbijhmczorg.nl/vakgebieden/acute-zorg> en tevens het rapport ‘Goed op tijd’, 2015, VWS



## OK-opleidingscluster

De aanleiding om met elkaar op een andere manier naar opleiden, leren en ontwikkelen te willen kijken is gelegen in de ervaren noodzaak om doelgerichter en doeltreffender te kunnen bewegen met zorgcapaciteiten. Het gaat daarbij om het vergroten van de ontwikkelbaarheid, wendbaarheid en weerbaarheid van zorgprofessionals binnen het cluster OK. Daarnaast is het bieden van loopbaanperspectief aan zorgprofessionals van belang om de “achterdeur” dicht te houden. De ontwikkeling van horizontale en/of verticale loopbaanmogelijkheden is daarbij van wezenlijk belang. Daarbij is onze insteek om de ziekenhuizen actiever te laten acteren en sturen vanuit de praktijk in de vormgeving van de opleiding waarbij praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen als uitgangspunt wordt genomen.

### *Vraagstukken*

Binnen het cluster OK zien wij de volgende strategische vraagstukken:

- Wendbaarheid van en tussen de beroepskolommen
- Ontwikkelbaarheid van de zorgprofessionals
- Weerbaarheid van de zorgteams en zorgprofessionals

T.a.v. de wendbaarheid heb je een opleidings-, leer- en ontwikkelmodel nodig waarmee de inzetbaarheid binnen het OK-cluster kan worden vergroot om zo een optimale uitwisselbaarheid van zorgprofessionals te faciliteren.

T.a.v. de ontwikkelbaarheid heb je een opleidings-, leer en ontwikkelmodel nodig dat werkt als een groeimodel waarin steeds weer nieuwe stappen gezet kunnen worden in de richting van meerdere loopbaanpaden.

T.a.v. de weerbaarheid heb je een opleidings-, leer- en ontwikkelmodel nodig waarin aandacht is voor menskracht en waarbij in het bijzonder aandacht is voor veerkracht, piekbelastingen en herstellvermogen.

### *Onze oplossing*

Wij zien een praktijkgestuurde leerplanbenadering als de oplossing wat betekent dat het eigenaarschap en de regie voor het trechterleer- en loopbaanplan met daarin het OK-onderwijs- en opleidingsaanbod (modules, programma's en leerlijnen met tussen- en eindkwalificaties) in de OK- en AIZ-beroepspraktijk komt te liggen. Het onderwijs staat in dienst van de werk- en beroepspraktijk, de leerstof is aangevuld met en ingekleurd vanuit relevante werk- en beroepscontexten en faciliteert de student bij zijn zelfbegeleiding als zelfcoach. Meer dan 80% van de vereiste en geplande opleidingsactiviteiten kan een student zelfgestuurd oppakken en aanpakken vanuit deze praktijkgestuurde leerplanbenadering. De begeleidingsschil transformeert en de werkbegeleider ontwikkelt zich vanuit voordoen en vertellen naar een kunstenaar in vragen stellen en reflecteren.





### *Onze aanpak*

Een projectmatige aanpak waarin gezamenlijk ontwikkelen en ontwerpen voorop staat vormt het voertuig voor deze gezamenlijke OK-opgave.

Daarbij kunnen op hoofdlijnen drie sporen worden genoemd waarlangs deze opgave in fasen gerealiseerd kan en zal worden:

- de leerplan ontwikkelfase (Curriculum-Design-Teams)
- de leerstof ontwikkelfase (Docent-Ontwikkel-Teams)
- de leerorganisatie ontwikkelfase (Organisatie-Kwaliteit-Teams)

Een interne en externe programmaleider vormen samen de programmaleiding waarbij gewerkt wordt met een stuurgroep, programmamakernteam, programma-groep en programma-werkgroepen. Waarbij de principes van LEAN en AGILE volledig in de aanpak en werkwijze verankerd zijn, met als drijfveer: doe minder met minder en bereik samen meer in opleiden, leren en ontwikkelen. De ontwerpstandaarden vanuit NCOI in combinatie met de specifieke expertise in modularisering maken dat deze trajecten een korte doorlooptijd kennen zonder de kwaliteit uit het oog te verliezen.

### *AIZ-opleidingscluster*

De vakinhoudelijke, organisatorische en bedrijfsmatige ontwikkelingen binnen het acute en intensieve Zorglandschap zijn fors toegenomen. De afgelopen maanden is in de Acute en Intensieve zorg extra beweging gekomen waarbij de invloed van het Corona-virus op meerdere onderdelen nog steeds zichtbaar en voelbaar aanwezig is. In deze brochure schetsen wij een perspectief met een aanpak die zich kenmerkt door meer eigentijds en toekomstbestendiger opleiden, leren en ontwikkelen binnen het AIZ-cluster\*.

\*Onder het AIZ-cluster, worden de beroepsopleidingen MC, CCU, SEH en ICU verstaan

### *Aanleiding*

De aanleiding om met elkaar op een andere manier naar opleiden, leren en ontwikkelen te willen kijken is gelegen in de ervaren noodzaak om doelgerichter en doeltreffender te kunnen bewegen met zorgcapaciteiten. Het gaat daarbij om het vergroten van de ontwikkelbaarheid, wendbaarheid en weerbaarheid van zorgprofessionals binnen het cluster Acute en Intensieve Zorg. Daarnaast is het bieden van loopbaanperspectief aan zorgprofessionals van belang om de “achterdeur” dicht te houden. De ontwikkeling van horizontale en/of verticale loopbaanmogelijkheden is daarbij van wezenlijk belang. Daarbij is onze insteek om meer praktijkgestuurde opleidingen te ontwerpen.

### *Vraagstukken*

Binnen het AIZ-cluster zien wij de volgende strategische vraagstukken:

- Wendbaarheid van en tussen de beroepskolommen
- Ontwikkelbaarheid van de zorgprofessionals
- Weerbaarheid van de zorgteams en zorgprofessionals

T.a.v. de wendbaarheid heb je een opleidings-, leer- en ontwikkelmodel nodig waarmee de inzetbaarheid binnen het AIZ-cluster kan worden vergroot om zo een optimale uitwisselbaarheid van zorgprofessionals te faciliteren. T.a.v. de ontwikkelbaarheid heb je een opleidings-, leer- en ontwikkelmodel nodig dat werkt als een groei-model waarin steeds weer nieuwe stappen gezet kunnen worden in de richting van meerdere loopbaanpaden. T.a.v. de weerbaarheid heb je een opleidings-, leer- en ontwikkelmodel nodig waarin aandacht is voor menskracht en waarbij in het bijzonder aandacht is voor veerkracht, piekbelastingen en herstelvermogen.

### *Onze oplossing*

Wij zien een praktijk gestuurde leerplanbenadering als de oplossing wat betekent dat het eigenaarschap en de regie voor het trechterleer- en loopbaanplan met daarin het AIZ-onderwijs- en opleidingsaanbod (modules, programma's en leerlijnen met tussen- en eindkwalificaties) in de AIZ-werk- en beroepspraktijk komt te liggen.

Het onderwijs staat in dienst van de werk- en beroepspraktijk, de leerstof is aangevuld met en ingekleurd vanuit relevante beroepscontexten en faciliteert de student bij zijn zelfbegeleiding als zelf-coach. Meer dan 80% van de vereiste en geplande opleidingsactiviteiten kan een student zelf gestuurd oppakken en aanpakken vanuit deze praktijkgestuurde leerplanbenadering.

De begeleidingsschil transformeert en de werkbegeleider ontwikkelt zich vanuit voordoen en vertellen naar een kunstenaar in vragen stellen en reflecteren.



### *Onze aanpak*

Een projectmatige aanpak, waarin gezamenlijk ontwikkelen en ontwerpen voorop staat, vormt de basis voor deze gezamenlijke AIZ-opgave.

Daarbij kunnen op hoofdlijnen drie sporen worden genoemd waarlangs deze opgave in fasen gerealiseerd kan en zal worden:

- de leerplan ontwikkelfase (Curriculum-Design-Teams)
- de leerstof ontwikkelfase (Docent-Ontwikkel-Teams)
- de leerorganisatie ontwikkelfase (Organisatie-Kwaliteit-Teams)

Een interne en een externe programmaleider vormen samen de programmaleiding waarbij gewerkt wordt met een stuurgroep, programmamakersteam, programma-groep en programma-werkgroepen.

Waarbij de principes van LEAN en AGILE volledig in de aanpak en werkwijze verankerd zijn, met als drijfveer: doe minder met minder en bereik samen meer in opleiden, leren en ontwikkelen.

De ontwerpstandaarden vanuit NCOI in combinatie met de specifieke expertise in modularisering maken dat deze trajecten een korte doorlooptijd kennen zonder de kwaliteit uit het oog te verliezen.

## Erkende Kwaliteit

Een diploma is pas écht iets waard op de arbeidsmarkt als het erkend is. Dan bent u bij NCOI Opleidingen aan het juiste adres. Wij mogen Mbo-diploma's en bij accreditatie Associate degree-, HBO Bachelor- en Mastergetuigschriften uitgeven. Deze zijn bij wet gelijkgesteld aan die van andere reguliere onderwijsinstellingen. Onze opleidingen zijn daarnaast CZO erkend. Ook beschikken wij over alle mogelijke erkenningen op het gebied van opleiden en kwaliteit.

### *NVAO-accreditatie*

Al onze Associate degree-, Hbo Bachelor- en Masteropleidingen staan onder toezicht van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) en voldoen altijd aan strikte kwaliteitseisen. De NVAO is de officiële accreditatieorganisatie die in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de kwaliteitstoetsing in het erkende hoger onderwijs uitvoert. De NVAO beoordeelt onder andere het opleidingsprogramma, het docentenkorps, kwaliteitszorg en het eindniveau van studenten.

### *CZO-erkenning*

De trechtersvormige leer- en loopbaanplannen voor het OK-cluster en het AIZ-cluster voldoen aan de vastgestelde toetsingscriteria van de CZO om als erkende CZO-beroepsopleidingen geregistreerd te worden. De CZO kent geen modulaire erkenningsystematiek maar heeft recent wel de EPA-systematiek ingevoerd. Het behalen van een EPA kan geregistreerd worden middels een EPA-certificaat. De modules van de trechtersvormige leer- en loopbaanplannen zijn opgebouwd aan de hand van vastgestelde EPA's in het verlengde van de gepubliceerde EPA-structuur binnen het OK-cluster en het AIZ-cluster in het kader van CZO flex level. Voor gevolgde modules kunnen de deelnemers na het afronden van de EPA-beoordeling een zogenaamd CZO-specifiek EPA-certificaat aanvragen en verkrijgen. De gevolgde modules leveren daarmee naast vrijstelling binnen het theoretische leerplan ook verkorting op voor het praktijkdeel van de erkende CZO-opleidingen binnen het OK-cluster en het AIZ-cluster.

### *Kwaliteitsregister verpleegkundigen & Verzorgenden (V&VN)*

Het kwaliteitsregister V&VN is hét registratiesysteem voor verpleegkundigen en verzorgenden om hun deskundigheidsbevorderingen vast te leggen. Daarmee toont u aan vakbekwaam te zijn en te voldoen aan de beroepsnorm. NCOI Opleidingen biedt verschillende opleidingen en trainingen waarmee registratie in dit register mogelijk is.

### *Cedeo-erkenning*

Cedeo is een gerenommeerde, onafhankelijke instantie die klanttevredenheidsonderzoek doet onder studenten. NCOI Opleidingen heeft een score van 93,8% tevreden tot zeer tevreden studenten en beschikt op basis daarvan over de Cedeo-erkenning.

### *ISO 9001*

NCOI Opleidingen is sinds 1999 ISO 9001 gecertificeerd. Dat houdt in dat het kwaliteitsmanagementsysteem voldoet aan de eisen van de ISO 9001 norm. Elk jaar houdt een externe auditor een controleaudit en elke 3 jaar vindt een nieuwe certificeringsaudit plaats.

### *NRTO*

Een professionele opleider die kwaliteit levert, herkent u aan het NRTO-keurmerk.

Deze Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) is de overkoepelende Brancheorganisatie voor alle particuliere trainings- en opleidingsbureaus in Nederland. Als opleider met het NRTO-keurmerk voldoet NCOI Opleidingen aan de hoge kwaliteitseisen. Dit is getoetst door een externe certificerende instelling.

### *EORNA*

Daarnaast worden de beroepslijnen in het OK-cluster internationaal gecertificeerd en voorzien van het met het EORNA-certificaat waarmee werken op de OK in de aangesloten Europese landen mogelijk wordt. Daarnaast wordt op dit moment verkend of ook de internationale erkenning via AORN verkregen kan worden.

## Op maat gemaakt naar keuze

### *InCompany*

U krijgt de beschikking over een 'eigen' MBO en Hogeschool die door de NCOI wordt meegebracht in het InCompany programma voor Complexe Zorg.

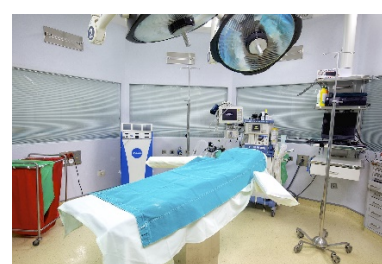
Deze Mbo- en Hbo-onderwijsstructuren vormen a.h.w. de uw opleidingsmotor en bevinden zich onzichtbaar onder de motorkap van uw Academie voor Complexe Zorg.

Docenten komen grotendeels vanuit uw ziekenhuis en worden gefaciliteerd met docenthandleidingen c.q. handreikingen en didactische opleiding, scholing en training waar nodig.

U kunt vanuit uw eigen 'InCompany Hogeschool', met desgewenst een eigen naam, ook studenten vanuit de collegae ziekenhuizen laten participeren als u dat wenselijk acht (optimaal benutten van groeps grootte, regionaal opleiden met mogelijkheid tot uitwisselingen, extra realiseren van opleidingsvolumes i.v.m. de tekorten).

### *Maatwerk modules*

Binnen elke leerlijn is de mogelijkheid opgenomen voor de keuze van een of meerdere zogenaamde maatwerk modules. Dit zijn zogenaamde expertmodules die op maat zijn gemaakt voor u binnen een InCompany programma om zo optimaal te kunnen aansluiten bij de (super)specialisaties binnen uw ziekenhuis (bijv. Neuro, Sedatie Praktijk, Multitrauma). Daarnaast kunt u kiezen uit verschillende varianten van opleiden. In onderling overleg wordt gekeken welke opleidingsvariant het meest geschikt is voor uw opleidingsvraagstuk.



### *Opleidingsvarianten*

Binnen de Complexe Zorg Academie onderscheiden wij drie opleidingsvarianten. Te weten de klassikale opleidingsvariant, de online variant en de digitale Webinar variant. De **opleidingsvariant** bestaat uit interactieve klassikale onderwijsbijeenkomsten die gecombineerd worden met e-learnings en Drill & Practice dagen. De **online variant** bestaat uit interactieve virtual classrooms die gecombineerd worden met e-learnings en Drill & Practice dagen. De **Webinar variant** bestaat uit interactieve Webinars (met terugkijkmogelijkheid) die gecombineerd worden met e-learnings en Drill & Practice dagen. Alle drie de varianten zijn gebaseerd op de principes van praktijkgestuurd opleiden, leren en ontwikkelen.

## De gezichten van NCOI Complexe Zorg Academie

### *Het programmateam*

U werkt nauw samen met het programmateam van NCOI. Het programmateam overlegt intern structureel met elkaar om de continuïteit van het opleidingstraject en de samenwerking te waarborgen. De **strategisch consultant** is uw algemene aanspreekpunt en eindverantwoordelijk voor het gehele (opleidings)traject. Zorg dragend voor de continuïteit en het naleven van de met elkaar gemaakte afspraken. De **programmamanager** is op inhoud verantwoordelijk voor de (didactische) kwaliteit van het opleidingstraject. De programmamanager heeft gedurende het traject een sterk evaluerende rol. De **projectleider** is uw operationele aanspreekpunt. De projectleider is samen met de projectmanagementofficer en studiebegeleider verantwoordelijk voor de gehele operationele uitvoering. Denk hierbij aan het plannen van de groepen, docenten en locaties. Maar ook het verstrekken van materialen, administratieve afhandeling en het contact met deelnemers bij vragen.

### *Samenwerkingspartners*

NCOI werkt nauw samen met de **AscieGroup** op het gebied van het ontwikkelen van het onderwijs. De AscieGroup is een innovatie netwerkorganisatie die vanuit anders kijken, anders denken, anders doen, uitvoering geeft aan activiteiten, trajecten en projecten, gericht op het vergroten van menskracht. Met expertise op het gebied van mensgericht organiseren en strategisch leren met een eigentijdse programma-aanpak en verbindend leiderschap geeft AscieGroup vanuit een opgavegestuurde programma-aanpak inhoud aan eigentijds en toekomstbestendig HR in zorgorganisaties gericht op de toekomst.

Naast de AscieGroup werken wij samen met NSTZ op het gebied van Drill & Practice. NSTZ heeft tot doel de kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid te bevorderen door het aanbieden van specifieke simulatie- en vaardigheidstrainingen aan zorgprofessionals. NSTZ werkt daarbij samen met de beste trainers en docenten, bedrijven en organisaties en levert een hoogwaardige leeromgeving met moderne apparatuur op haar locatie in Ede, centraal in Nederland.

Voor onze e-learnings werken wij nauw samen met Doczero. Doczero biedt een kwalitatief en gevalideerd aanbod e-learningsmodules die een bijdrage leveren aan het bevoegd en bekwaam maken en houden van de zorgprofessional in de dynamiek van de gezondheidszorg.

Tenslotte werken we intensief samen met een tweetal innovatieve leertechnologie bedrijven waarmee we toegang krijgen tot de modernste leertechnologie en -technieken (waaronder de HoloLens, de Learning-app en Gamification).

Bij de Complexe Zorg Academie zijn de volgende personen betrokken:

#### J.H.M. (Jan) Hendriks mld mba mhcm

Al vele jaren intensief betrokken bij de ontwikkeling van de opleidingen tot operatieassistent (OA) en anesthesiemedewerker (AM). Als verpleegkundige en operatieassistent begonnen, na de opleiding en een praktijkwerkperiode als 1e graad kerndocent OZT in Nijmegen actief.

In de periode 1995-2010 masterprogramma's gevolgd in Learning and Development, Business Administration en Health Care Management. In 2010 de HBOV-ts (technische stroom) ontwikkeld. In 2012 als programmaleider leiding gegeven aan landelijk programma Leerlandschap OKC2020. Vanaf 2016 betrokken bij de ontwikkeling van het programma OKC2025 en in het bijzonder de zoektocht gestart naar de mogelijkheden voor een aanvullende opleidingsvariant HBOV-OZT en de HBOV-AZT. Thans als programmadirecteur samen met het programmateam OKC2025 in opdracht van de NVLO werkzaam aan de geformuleerde NLVO-opgave: duurzame versterking van de opleidingsfunctie met complementaire uitbreiding van de OK-opleidingscapaciteit en geeft daarnaast als algemeen directeur leiding aan de AscieGroup.

#### M. (Michael) Hebben Bac

Na een beroepsmatig verblijf in een academische setting als gespecialiseerd verpleegkundige in de Acute en Intensieve zorg is de wereld van opleiden, leren en ontwikkelen het werk- en beroepsdomein geworden van Michael waarbij de zoektocht naar de koppeling tussen leren en presteren een centrale plaats heeft gekregen. Het ontwerp en de ontwikkeling van leerplannen, in het bijzonder het leiding geven aan Curriculum Design is een van zijn kerncompetenties. Zijn werkervaring als opleidingsadviseur in combinatie met de leerschool van Kessels & Smit heeft hem talrijke inzichten opgeleverd die recent zijn uitgemond in het ontwerp van het trechtersvormige leer- en loopbaanplan als basisformat voor innovatieve designs.

De Complexe Zorg is zo op een eigentijdse en toekomstbestendig wijze vormgegeven.

Leertechnologie, digitalisering van leren en gamificatie heeft zijn bijzondere interesse en krijgt vorm in de onderneming MadLogic.

Daarnaast vormt leiderschap van leren in de businessunit Ascie Leren een belangrijk deel van zijn professionele werkvulling. Recente en lopende ontwerptrajecten voor de Ambulance opleiding, OK-opleidingen en Acute- en Intensieve opleidingen zijn sprekende voorbeelden voor actualiteit van de ontwerppraktijk.

#### E. (Erika) Aalbers Bac

Al vele jaren zeer nauw betrokken bij het opleiden van operatieassistenten tot jong professionals als praktijkopleider binnen een academische OK-setting. In 1991 begon zij aan haar opleiding tot operatieassistent bij het Dijkzigt ziekenhuis, nu verweven in het Erasmus MC. Na wat omzwervingen is zij in 2000 als operatieassistent in Amsterdam aan het werk gegaan. Gedurende deze periode hield zij zich al intensief bezig met het begeleiden van nieuwe studenten waarna zij in 2009 is begonnen als praktijkopleider en tot voor kort daar werkzaam geweest.

Erika heeft inmiddels al te maken gehad met verschillende opleidingsvarianten in de praktijk (regulier, Hbo-VT (Fontys variant) en een variant i.s.m. de Hogeschool van Amsterdam). Daarbij heeft zij intensief mogen meedenken en participeren bij het opzetten en uitdenken van deze varianten.

Zij heeft een bachelor Opleidingskunde (Learning & Development in organisations) mogen afronden wat haar veel kennis gebracht heeft over opleiden, leren en ontwikkelen. Thans is Erika werkzaam als adviseur leren en ontwikkelen bij de zorggroep Amsta in Amsterdam.



#### P.P.M.J.A. (Patrick) van Laarhoven Bed

Van oorsprong opgeleid als leerkracht basisonderwijs heeft Patrick, na een aantal jaren voor de klas gestaan te hebben, de verdieping in educatie gezocht en zijn Master of Educational Science behaald. In zijn huidige baan als opleidingsmanager bij NCOI is hij, samen met zijn collega's, verantwoordelijk voor de algehele ontwikkeling van de (para) medische opleidingen en bijzondere projecten zoals de Pre-Bachelor Podologie en 'Complexe Zorg' als gespecialiseerde aanvulling op de reeds bestaande NCOI opleidingen in Verpleegkunde. Verder maakt hij deel uit van de key-user-groep die werkt met de online leeromgeving aNewSpring en neemt hij deel aan speciale onderzoeksgroepen voor Technology Enhanced Learning (TEL).

### Praktische informatie

#### *Startdatum*

We maken graag combinaties van maatwerkprogramma's en het opleidingsaanbod van NCOI Groep. Hierdoor kunnen we snel schakelen. Al binnen 6 weken na ondertekening van een offerte kunnen we uw maatwerktraject starten. Gedurende het hele jaar, op meerdere momenten, op de tijden die u uitkomen en met de inhoud die past bij uw wensen.

Wanneer u in regionaal verband wil gaan opereren en samen met andere ziekenhuizen één of meerdere opleidingsgroep(en) wil gaan samenstellen dan wordt een kwartaalplanning opgesteld. Regionaal opleiden biedt veel extra mogelijkheden om de leercontext en aanwezige leermomenten in de andere ziekenhuizen te benutten en schaalgrootte te realiseren waardoor opleidingsvolumes in de regio benut worden tegen gereduceerde investeringskosten. In de week van 10 maart 2021 starten wij met regionale opleidingsgroepen met het trechtervormige leer- en loopbaanplan voor het OK-opleidingscluster in de regio's Zuid-Holland, Noord-Brabant en Noordoost Nederland.

#### *Onderwijseenheden*

Binnen NCOI wordt gewerkt met een flexibele en modulaire opbouw van het theorie- en praktijkonderwijs. Daarbij hanteert men een bouwstenenmodel van flexibele onderwijseenheden:

- module (kleinste onderwijseenheid leidend tot een getuigschrift)
- programma (reeks van modules leidend tot een certificaat)
- leerlijnen (reeks van programma's leidend tot een beroepsgerelateerde deelkwalificatie)
- beroepslijn (reeks van aaneengesloten leerlijnen leidend tot beroepsgerelateerde startkwalificaties)

#### *De leerwerkplek*

De student dient bij voorkeur minimaal 24-28 uur per week in de praktijk werkzaam te zijn als (gespecialiseerd) verpleegkundige en/of CZO-geregistreerde zorgprofessional.

#### *Gezamenlijke verantwoordelijkheid*

Het efficiënt en kwalitatief opleiden van volwassenen is onze expertise en de reden waarom wij bestaan. Opleiden is echter nooit een op zichzelf staand iets. Een opleiding wordt ingezet om een bepaalde organisatiedoelstelling te bereiken. Waar NCOI de opleidingspartner is in deze samenwerking is het onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om de (potentiële) zorgprofessional succesvol naar de eindstreep te begeleiden. NCOI heeft de verantwoordelijkheid om de geworven en ingeschreven studenten kwalitatief en binnen de gestelde termijn op te leiden. Er zijn een aantal randvoorwaarden



die te allen tijde op orde dienen te zijn om aan deze verantwoordelijkheid te kunnen voldoen. Wij beschrijven deze randvoorwaarden hieronder.

#### *Regiegroep*

De regiegroep bestaat uit een afvaardiging van uw organisatie. Met de regiegroep worden praktische zaken afgestemd zoals locatie, lestijden en dergelijke maar ook zaken als de voortgang van de studenten, begeleiding op de werkvloer en het leerklimaat.

#### *Ruimte om te leren in de organisatie*

De student is tevens collega (in wording). Vele rollen en verwachtingen ten aanzien van iemand die bij een zorgorganisatie aan de slag gaat. Uit ervaring weten wij dat dit een bepaalde druk kan creëren bij de student. Het is belangrijk om blijvend met elkaar in gesprek te gaan over de ruimte die de student krijgt en dient te krijgen om te leren in de organisatie. Om de nieuwe functie/rollen eigen te maken, een weg te vinden binnen de organisatie (afdeling), te studeren en om te oefenen als (aankomende) zorgprofessional.

#### *Begeleiding op de werkplek*

Een groot component in de opleiding en de kracht van opleiden is gelegen in het werkplekleren. De juiste en complete begeleiding door een praktijkcoach op de werkplek is daarom uitermate van belang. De praktijkcoach is een belangrijk aanspreekpunt en coach voor de student, maar helpt ook bij de opdrachten en het oefenen van handelingen in de praktijk.

Uiteraard ondersteunt NCOI in het aanreiken van een aantal handvatten om de Praktijkcoaches op weg te helpen. Wij voorzien hen van EPA-gestuurde handreikingen in de vorm van:

- een Praktijkleerplan
- KBS formulieren
- Feedback formulieren
- het Toetsingsplan

#### *Evalueren*

Evaluaties zien wij als kans om te leren. Wij kennen drie manieren om te evalueren, namelijk:

#### *Studentevaluatie per module*

Studenten wordt gevraagd om na afloop van iedere module een digitaal evaluatieformulier in te vullen. Zij kunnen feedback geven op onder andere de docent, het lesmateriaal en bijvoorbeeld de locatie. De evaluaties worden door ons bekeken en opvallende zaken of signaleringen worden intern (binnen NCOI) en indien nodig extern (met de regiegroep) besproken of opgepakt.

#### *Lesbezoek door programmamanager*

Gedurende de opleiding bezoekt de programmamanager van NCOI één of twee keer de groep voor een lesbezoek. Tijdens het lesbezoek gaat de programmamanager met de studenten in gesprek over de opleiding, hoe het gaat en waar de studenten tegenaan lopen. Daarnaast kijkt de programmamanager mee tijdens de les of de lesstof voldoende bekijft en of er verbeteringen in de module/begeleiding aangebracht kan worden.

#### *Stuurgroep overleg*

Wij plannen graag tussentijdse en structurele stuurgroep overleggen in met de regiegroep. Tussentijds evalueren geeft alle betrokken partijen de kans om periodiek te kijken hoe het gehele traject en de samenwerking verloopt en biedt tegelijkertijd de mogelijkheid om tussentijds aan te scherpen of

bij te sturen. Het stuurgroep overleg mag naar ons idee een kritisch karakter kennen waarbij wij veel waarde hechten aan het delen van tips en tops.

### *Voortgangsbewaking*

Een InCompany opleidingstraject vraagt om het hebben en houden van regie. Het doel van ons allen is natuurlijk een klas die samen start en samen het diploma in ontvangst neemt op de uitreiking!

Voortgangsbewaking is een belangrijk element in het hebben en houden van deze regie gedurende het opleidingstraject. Wij houden met het interne projectteam structureel in de gaten of de studenten naar verwachting de opleiding doorlopen en de modules met succes afronden. Op het moment dat wij bijzonderheden signaleren zullen wij dit met de regiegroep bespreken.

### *Leslocaties*

In overleg met de regiegroep worden één of meerdere leslocaties bepaald. De leslocatie wordt geregeld door de regiegroep en bestaat in ieder geval uit een daarvoor geschikte lesruimte bij een van de betrokken afdelingen.

Deze lesruimte voldoet aan:

- Voldoende ruimte voor het aantal studenten (+ de docent).
- Ventilatie-eisen
- Internetvoorzieningen;
- Digitaal scherm/beamer/laptops;
- Whiteboard en/of flip-over.

We houden daarbij rekening met de eventueel geldende Gebouw-eisen en Corona maatregelen.

Tijdens de opleiding wordt gebruik gemaakt van Skills lab(s) van NSTZ (o.a. Ede) eventueel in combinatie met het Skills lab van uw ziekenhuis voor de uitvoering van Drill- en Practice sessies (scenario-training).

### *Begeleiding rondom de student*

#### *Rol Docent*

De docent is een professional die één of meerdere modules verzorgt in de opleiding. De docent is gedurende de module die hij of zij verzorgt het aanspreekpunt voor inhoudelijke vragen betreffende de modules.

#### *Begeleiding en expertschil*

Het trechtervormige leer- en loopbaanprogramma is volledig ingericht vanuit de principes van praktijk gestuurd leren. De deelnemers zijn voor 80% in staat zichzelf te begeleiden binnen de praktijk aan de hand van het praktijkleerplan, de opdrachten en het toetsingsplan. Datzelfde geldt voor het zelfstandig door het theorie-leerprogramma heen kunnen leiden.

Een deelnemer heeft een studiepartner en samen vormen zij een opleidingsduo (leercombi).

Binnen de OK en Acute Zorg afdelingen zijn diverse zorgprofessionals met expertrollen in beeld en benaderbaar die in de rol van praktijkcoach de vragen van een of meerdere opleidingsduo's (leergroepen) beantwoorden en/of voorzien van een nieuwe vraag (1-2 uur per week per praktijkcoach). Binnen een OK of Acute Zorg afdeling is een leer-werkcoach aangesteld die de planning, coördinatie en voortgang van de opleidingsduo's monitort (gemiddelde inzet 4-8 uur per week afhankelijk van het aantal opleidingsduo's c.q. leergroepen).

NCOI voorziet de leer-werkcoach en praktijkcoaches van diverse EPA-gestuurde handreikingen in de vorm van praktijkleermaterialen en -hulpmiddelen:

- het Praktijkleerplan
- KBS formulieren
- Feedback formulieren
- het Toetsingsplan

Desgewenst kan NCOI een workshop of een professioneel leerprogramma voor de begeleiding -en expertschil organiseren.

### *Rol Studiebegeleider*

De studiebegeleider is het vaste aanspreekpunt vanuit NCOI voor de student en het gaat daarbij vooral over praktische vragen. Vragen over studiemateriaal, e-Connect, (her)examens, maar steeds vaker ook het aanspreekpunt voor studenten die op een bepaald moment studiedruk ervaren en daarover willen sparren. Hier treedt de unieke aanvulling in de vorm van leer- en loopbaancoaching als onderdeel van het begeleidingsconcept inzake prestatiebegeleiding op de voorgrond.

### *e-Connect*

e-Connect is de online leeromgeving van NCOI. Studenten vinden er allerlei (praktische) opleidingsinformatie. Bijvoorbeeld over lesdagen en –tijden en ook kunnen ze met de berichtenfunctie van e-Connect contact opnemen met elkaar en de docent. Daarnaast vinden ze op e-Connect informatie over belangrijke deadlines in het lesprogramma, waaronder de lesvoorbereiding voor de opleidingsdagen. Deze voorbereiding bestaat bijvoorbeeld uit het doorlezen van bepaalde onderwerpen in het studieboek en het maken van opdrachten. Tot slot, wanneer een module wordt afgesloten met een moduleopdracht, leveren studenten deze via e-Connect in.

De e-Connect leeromgeving is ook via de mobiele telefoon als webapplicatie te benaderen.

Deze geavanceerde en zeer gebruiksvriendelijke leeromgeving is daarnaast ook beschikbaar als app in de App Store en Google Play Store. Of je nu werkt vanaf de pc, mobiele telefoon of tablet, op elk device biedt e-Connect je toegang tot alle relevante informatie. Waar je maar wilt, wanneer je maar wilt. Hiermee lopen wij echt voorop in de moderne onderwijsontwikkelingen.

### *Diploma*

Na het met succes afronden van de opleiding behalen de studenten een getuigschrift, certificaat of diploma. Een mooie afsluiting van een intensief opleidingstraject maakt onderdeel uit van onze aanpak. Gezamenlijk kunnen wij afstemmen in welke vorm we aandacht willen besteden aan de uitreiking van de diploma's aan de studenten.

## Kwaliteitsborging

De NCOI-opleidingen binnen de Complexe Zorg Academie hanteren allemaal een werkmodel voor kwaliteitsborging gericht op een hoogwaardige organisatie en perfecte uitvoering van het onderwijs met hoge kwaliteitseisen aan de didactische inrichting en de didactische uitvoering door de kern- en gastdocenten. Een kwaliteitschecklist in combinatie met een leerklimaatscan en een O&K team ma-

ken standaard onderdeel uit van de uitvoeringsorganisatie. De NCOI-uitvoering van het trechtvormige leer- en loopbaanplan staat zo garant voor de levering van hoogwaardig onderwijs met een hoge klanttevredenheid.

### *Begeleidingscommissie*

De betrokkenheid vanuit de praktijk bij het maken van keuzes over de richting, inrichting en organisatie van het leer- en loopbaanplan is en blijft een noodzakelijke randvoorwaarde vanuit NCOI Opleidingen. Binnen de NCOI Complexe Zorg Academie is ervoor gekozen om aansluiting te zoeken bij de structuur van werkveldcommissies. Daarbij wordt er voor elk opleidingscluster een landelijke begeleidingscommissie (kwaliteit en organisatie van leren) en een landelijke opleidingscommissie (inhoud en didactiek van leren) ingericht waarin het beroepenveld, beroepsverenigingen en werkgeversverenigingen samen vertegenwoordigd zijn.

## Beschikbaarheidsbijdrage, subsidies en fiscale voordelen

### *Belastingvoordeel*

Als werkgever kunt u alle opleidingskosten belastingvrij vergoeden voor uw werknemer. Dit kan alleen als geen andere partij de kosten vergoedt en de opleiding of training gericht is op de ontwikkeling van de werknemer binnen uw vakgebied.

### *Beschikbaarheidsbijdrage*

Alle onderwijsseenheden zijn CZO- en EPA-proof zodat deze bij een koppeling met een leerlijn of beroepslijn CZO-subsidiabel zijn middels een NZa beschikbaarheidsbijdrage.

### *Subsidie Praktijkleren (SPL)*

De Subsidieregeling Praktijkleren geldt voor alle Mbo BBL maatwerk- en incompanyopleidingen en voor opleidingen Hbo Associate Degree, Hbo Bachelor en Master in de techniek, gezondheidszorg en gedrag en maatschappij. Deze regeling geldt tot 1 januari 2023. U kunt voor zover dat binnen de looptijd van de regeling valt voor de gehele opleiding in aanmerking komen voor subsidie, op het moment dat er een onderwijsarbeidsovereenkomst is. U kunt tot maximaal € 2.700,- per praktijk- of werkpleerplaats per jaar ontvangen.

### *StagefondsZorg*

Biedt u studenten van zorgopleidingen stageplaatsen aan? Dan komt u als stageaanbieder in aanmerking voor de Subsidieregeling stageplaatsen zorg II (Stagefonds). Deze regeling geldt voor de BBL-route van Mbo-opleidingen en Hbo-opleidingen. U ontvangt (achteraf) een bijdrage van de overheid voor de kosten van de stagebegeleiding. De hoogte van de subsidie hangt af van het vastgestelde subsidieplafond, de opleiding en opleidingsvariant.

### *Subsidieregeling kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg*

Mede door vergrijzing en toenemend gebruik van technologie wordt de zorg steeds complexer. Daarom is het belangrijk dat de kennis en vaardigheden van medewerkers actueel zijn. De Subsidieregeling kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg ondersteunt zorginstellingen hierin. Zorginstellingen die zorg leveren op basis van de Zorgverzekeringswet (Zvw), kunnen in aanmerking komen voor deze regeling.

### *Projectsubsidies*

Als u wil opteren voor een meerjarig traject (tot 2025) waarin het trechtervormige leer- en loopbaanplan AIZ in haar volle omvang ontwikkeld wordt dan kan zo mogelijk ook aanspraak worden gemaakt op subsidies vanuit de Kaderregeling (VWS/OCW/SZW) en de SLIM-subsidies in samenwerking met (uitvoerende) externe ondernemende MKB-partijen.

Wij kunnen u desgewenst een organisatie adviseren die de aanvraag, uitvoering en administratie van de deze subsidies voor u uit handen neemt.

Hiernaast zijn er nog diverse landelijke en regionale subsidiemogelijkheden. Wij helpen u graag bij het vinden van een passende subsidieregeling voor uw organisatie. Neem contact op met een van onze consultants of kijk voor meer informatie op [www.ncoi.nl](http://www.ncoi.nl).

## De opleider van werkend Nederland in de Zorg

Een opleiding moet passen bij uw organisatie en werkpraktijk, maar tegelijkertijd moet het voor uw medewerkers ook haalbaar zijn. Zij hebben wellicht naast hun baan een gezin, hobby's en een sociaal leven. Dankzij de unieke onderwijsmethode van NCOI zijn onze opleidingen uitstekend te combineren met werk en privé. Wat houdt onze onderwijsmethode in en waarom is een opleiding zo goed te combineren? Wij leggen het u uit.

### *Maximale flexibiliteit*

Een InCompany- of maatwerktraject moet uiteraard zo goed mogelijk bij uw werksituatie en organisatie passen. Dan is het wel zo fijn dat u zelf kunt bepalen hoe, waar en wanneer de opleiding of training plaatsvindt. Veel van onze opleidingen zijn in verschillende opleidingsvarianten te volgen. Zo kunt u bijvoorbeeld kiezen voor klassikale lessen, e-learning of een combinatie van beide. In samenspraak met u wordt de opleidingslocatie gekozen. Dat kan een van onze dertig opleidingslocaties door heel Nederland zijn, maar kan ook binnen uw organisatie zijn. Daarnaast is het mogelijk om 6 weken na ondertekening al te starten met de opleiding.

### *Passend bij uw werkpraktijk*

Al onze opleidingen en trainingen zijn gericht op uw eigen werkpraktijk. Door tijdens de lessen aan de slag te gaan met cases, praktijkopdrachten en oefeningen gericht op uw opleidingsvraag wordt de theorie voortdurend aan de praktijk gekoppeld.

Alles wat uw medewerker leert is vrijwel direct toe te passen in het werk. Dat is fijn, want daardoor ziet u meteen resultaat.

### *Inspirerende docenten*

De kwaliteit van onze opleidingen wordt voor een belangrijk deel bepaald door de deskundigheid, de rijke ervaring en het enthousiasme van de docent of trainer. Tijdens de opleiding krijgt u les van docenten en trainers die zelf ook actief zijn (geweest) in uw vakgebied. Zij kunnen uit hun rijke praktijkervaring putten en zo de theorie met hun eigen ervaring ondersteunen.

### *Erkende opleidingen*

Een erkend diploma is meer waard. Daarom voldoen al onze opleidingen aan de strikte kwaliteitseisen die worden bewaakt door onafhankelijke instanties en zijn al onze diploma's en getuigschriften bij wet gelijkgesteld aan die van reguliere instellingen.

## Overzicht van de Complexe Zorg Opleidingen

### Opleidingen OK-cluster \*

Medewerker Operatieve Zorg (8 modules)  
 Operatieassistent (15 modules)  
 Anesthesiemedewerker (16 modules)  
 Recoveryverpleegkundige (14 modules)  
 Operatieassistent, Verpleegkundige (Hbo) (4 ½ jaar)  
 Anesthesiemedewerker, Verpleegkundige (Hbo) (4 ½ jaar)

### Opleidingen Acute en Intensieve Zorg - AIZ-cluster \*

Medium Care Verpleegkundige (8 modules)  
 Intensive Care Verpleegkundige (12 modules)  
 SEH Verpleegkundige (12 modules)  
 Combinatie IC en SEH Verpleegkundige (15 modules)  
 Cardio Care Verpleegkundige (9 modules)  
 Leerprogramma BAZ (nationale reserve Verpleegkundige) (2 modules)

### Verpleegkunde \*

Mbo-V verkort voor Operatieassistent (maatwerk)  
 Mbo-V verkort voor Anesthesiemedewerker (maatwerk)  
 Mbo-V (maatwerk)  
 Hbo-V verkort voor Mbo-verpleegkundige (maatwerk)  
 Hbo-V verkort voor Operatieassistent (maatwerk)  
 Hbo-V verkort voor Anesthesiemedewerker (maatwerk)  
 Hbo-V (maatwerk)

### Programma Begeleidingsschil \*

Praktijk-coach (inclusief Animo-scan, Learning Agility-scan, EVC scan)  
 Leer-Werk-coach (inclusief Animo-scan, Learning Agility-scan, EVC scan)  
 Leerklimaat-coach (inclusief Animo-scan, Learning Agility-scan, EVC scan)

### HBO basis- , specialistisch- en maatwerk-MODULES keuzeprogramma \*

Basismodule Menskracht 1  
 Basismodule Menskracht 2  
 Losse module in OK-cluster  
 Losse module in AIZ-cluster  
 Specialisatie module OK- en/of AIZ-cluster  
 Maatwerk module OK- en/of AIZ-cluster

\* Prijzen op aanvraag

Bijlage 1 Leerplanschematisering OK-cluster

# Leerplan OK-cluster / Perimedisch

OK cluster											
	Introductie BIAZ	BIAZ 1	BIAZ 2	Basis medische kennis	Introductie module afdeling specifiek	ESP	Klinisch Redeneren	Menskracht1	Menskracht2	Introductie OK	
	Beademen 1	Anatomie/ fysiologie	Post op volwassen en	post op kinderen							
	Beademen 2	AGA 1+2	AGA 3-4/m 5	Verdaperen							
	Anatomie/ fysiologie	Basis specialisatie	Specialisatie	Hoog complex	Hoog specialistisch	Verdieping 1	Verdieping 2				



# Leerplan OK-cluster / Perimedisch

Recovery											
	Introductie BIAZ	BIAZ 1	BIAZ 2	Basis medische kennis	Introductie module afdeling specifiek	ESP	Klinisch Redeneren	Menskracht1	Menskracht2	Introductie OK	
	Beademen 1	Anatomie/ fysiologie	Post op volwassen en	post op kinderen							
	Beademen 2	AGA 1+2	AGA 3-4/m 5	Verdaperen							
	Anatomie/ fysiologie	Basis specialisatie	Specialisatie	Hoog complex	Hoog specialistisch	Verdieping 1	Verdieping 2				





# Leerplan OK-cluster / Perimedisch

Anesthesiemedewerker												
	Introductie EHZ	BIAZ 1	BIAZ 2	Basiss module kennis	Introductie module afdeling specifiek	ESP	Klinisch Redeneren	Monteurcertif	Monteurcertif	Introductie OK		
	Beademen 1	Anatomie/ fysiologie										
	Beademen 2	AGA 1+2	AGA 3 t/m 5	Verdiepen								
	Anatomie/ fysiologie	Basiss specialisat	Specialisat	Hoog complex	super specialist	Verdieping 1	Verdieping 2					

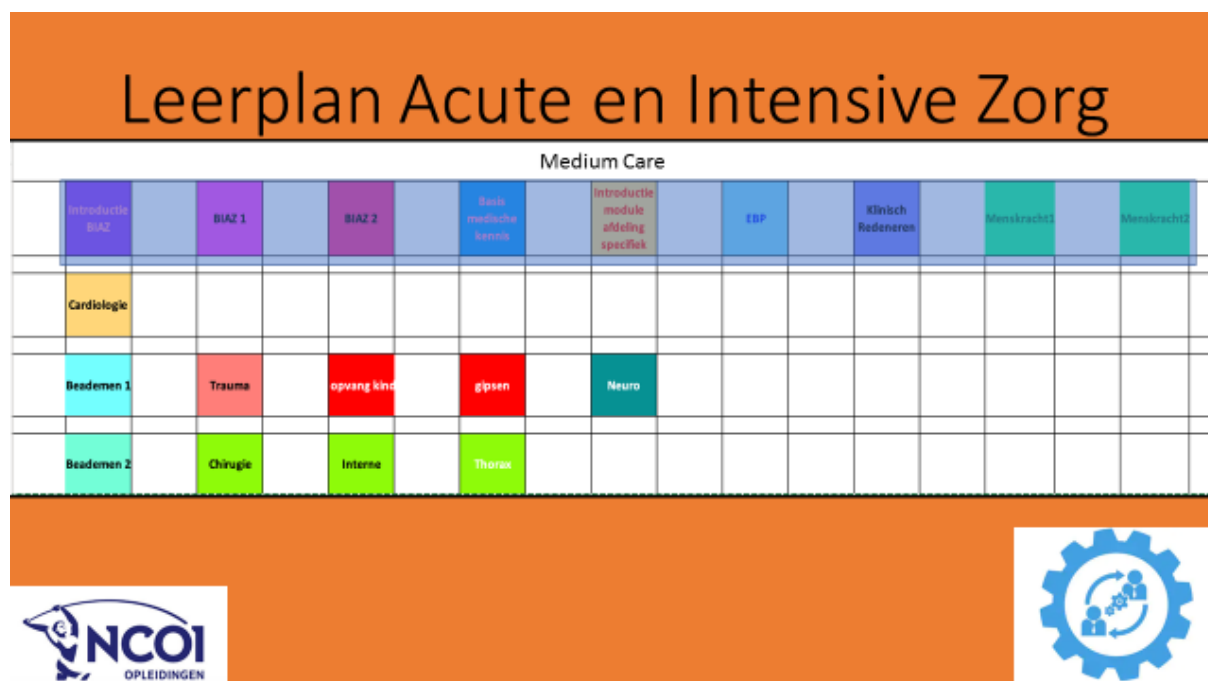
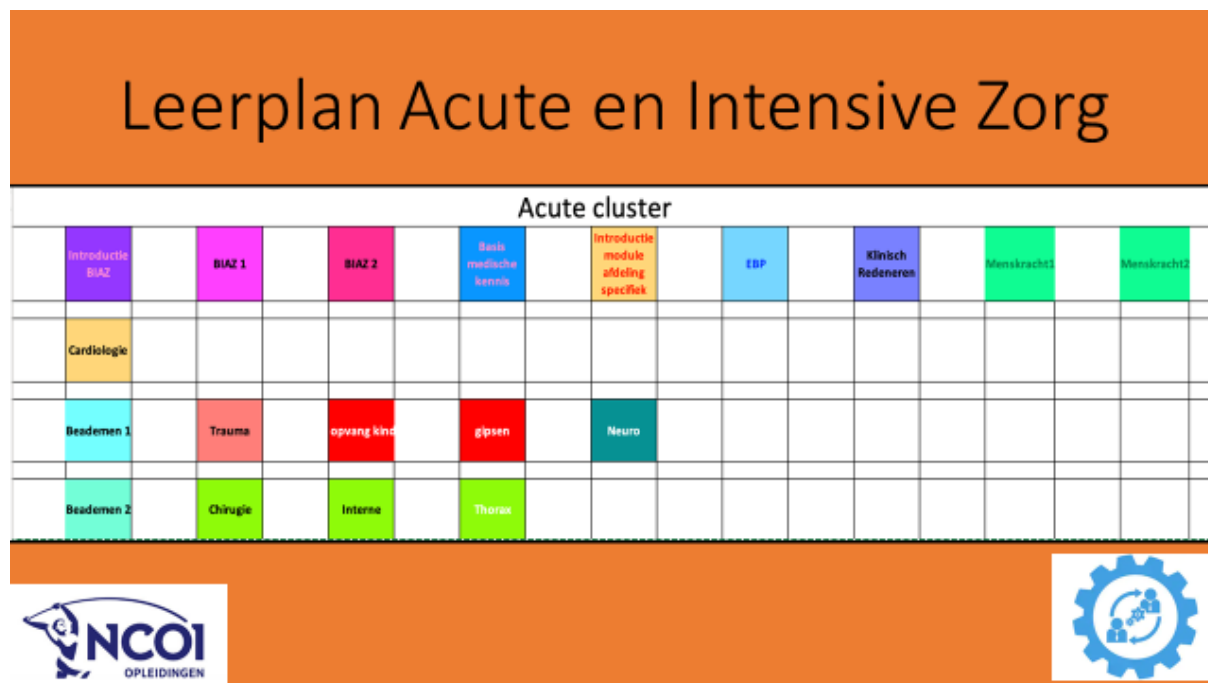


# Leerplan OK-cluster / Perimedisch

operatieassistent												
	Introductie EHZ			Basiss module kennis	Introductie module afdeling specifiek	ESP	Klinisch Redeneren	Monteurcertif	Monteurcertif	Introductie OK		
	Beademen 1	Anatomie/ fysiologie	Pact op volwassen en	post op kinderen								
	Beademen 2	AGA 1+2	AGA 3 t/m 5	Verdiepen								
	Anatomie/ fysiologie	Basiss specialisat	Specialisat	Hoog complex	super specialist	Verdieping 1	Verdieping 2					



Bijlage 2 Leerplanschematisering AIZ-cluster



# Leerplan Acute en Intensive Zorg

CCU

Introductie BIAZ	BIAZ 1	BIAZ 2	Basis medische kennis	Introductie module afdeling specifiek	EBP	Klinisch Redeneren	Menskracht1	Menskracht2
Cardiologie								
Beademen 1	Trauma	opvang kind	gipsen	Neuro				
Beademen 2	Chirurgie	Interne	Thorax					



# Leerplan Acute en Intensive Zorg

SEH

Introductie BIAZ	BIAZ 1	BIAZ 2	Basis medische kennis	Introductie module afdeling specifiek	EBP	Klinisch Redeneren	Menskracht1	Menskracht2
Cardiologie								
Beademen 1	Trauma	opvang kind	gipsen	Neuro				
Beademen 2	Chirurgie	Interne	Thorax					



# Leerplan Acute en Intensive Zorg

ICU

Introductie BIAZ	BIAZ 1	BIAZ 2	Beveiligingszorg	Introductie module afdeling specifieke	EBP	Klinisch Redeneren	Werkrocht1	Werkrocht2
Cardiologie								
Bedemen 1	Trauma			Neuro				
Bedemen 2	Chirurgie	Interne	Therapie					

