

Transcript

Procademy podcast over Kennis Over Zien

Versie: licht geredigeerde leesversie voor mensen die het gesprek willen teruglezen. Kan fouten bevatten.
Noot: duidelijke spraak-naar-tekstfouten en organisatienamen zijn gecorrigeerd. De inhoudelijke strekking is behouden.

Korte samenvatting

Kennis Over Zien is een gezamenlijk kennis- en leerplatform rond visuele beperkingen. Vijf organisaties werken samen: Bartiméus, Koninklijke Visio, Robert Coppes Stichting, Oogvereniging en MaculaVereniging.

De samenwerking voorkomt dubbel werk en maakt gezamenlijke scholingen praktisch uitvoerbaar. Procademy ondersteunt dit met een overkoepelend leerplein: deelnemers starten vanuit hun eigen leerplein en resultaten keren terug naar het eigen systeem.

Leren Over Zien richt zich op zorgprofessionals buiten de eigen organisaties, zodat kennis over visuele beperkingen breder beschikbaar wordt. Eline en Imke benadrukken dat kennisdeling uiteindelijk moet bijdragen aan betere ondersteuning en kwaliteit van leven voor mensen met een visuele beperking.

Sprekers

Bas Mourits — host van de Procademy podcast

Eline van der Voort — opleidingsadviseur bij Koninklijke Visio

Imke van Kats — opleidingsadviseur bij Bartiméus

Voice-over — introductie en afsluiting

Transcript

Opening

Voice-over: Welkom bij de Procademy podcast. In deze serie nemen we je mee in de wereld van leren en ontwikkelen binnen zorg, onderwijs en het maatschappelijk domein. Samen met Bas Mourits gaan we in gesprek met founders, klanten en experts en delen we ervaringen uit de praktijk. Procademy, gedragen door kennis, gedreven door groei.

Introductie van het onderwerp

Bas: Leuk dat je weer luistert naar de Procademy podcast. Ik zit hier met Imke en Eline. Zij zijn van Kennis Over Zien — een gezamenlijk kennis- en leerplatform van vijf organisaties in Nederland rondom visuele beperkingen. Ik ga met ze in gesprek over hoe vijf verschillende organisaties tot zo'n mooi gezamenlijk platform komen. Over samenwerken, afstemmen en vooral hoe manage je dat allemaal. Van harte welkom. Eline, waar kom jij vandaan?

Kennismaking met Eline en Imke

Eline: Ik ben Eline van der Voort. Ik ben opleidingsadviseur bij Koninklijke Visio.

Bas: En Imke?

Imke: Ja, ik ben opleidingsadviseur bij Bartiméus.

De vijf organisaties achter Kennis Over Zien

Bas: Nou heb ik dus al begrepen dat het platform Kennis Over Zien een totaal van vijf organisaties is. Wat voor organisaties zijn dat dan? Want die zullen wel allemaal een eigen expertise hebben, hun eigen richting en toch allemaal met hetzelfde bezig zijn?

Eline: Ja, dat klopt. Bartiméus en Visio richten zich allebei op blinde en slechtziende mensen en hebben expertise daaromheen. Robert Coppes Stichting doet dat ook, maar die hebben nog als specialiteit dat ze de psychiatrie daarbij nemen als expertise. Dat is bij Visio en bij Bartiméus wat minder. En daarnaast hebben we twee belangenverenigingen: de Oogvereniging en de MaculaVereniging. En met zijn vijven zijn we Kennis Over Zien.

Waarom samenwerken?

Bas: En toch klinkt het heel bijzonder, want ik kan me voorstellen dat je met twee organisaties samenkomt en zegt: we gaan samen opleiden en samen de cursussen aanbieden. Maar vijf organisaties die samenkomen — hoe is dat zo gekomen?

Eline: Als expertiseorganisatie krijg je een subsidie van de overheid waarmee je kennis moet delen met de maatschappij en dat willen wij ook graag. En het is een relatief kleine doelgroep — er zijn niet miljoenen blinden en slechtzienden. De overheid stimuleert en activeert ook dat wij met elkaar samenwerken. En we doen dat ook graag, dus vandaar dat het ontstaan is.

Imke: Ergens kun je ook wel zeggen dat de doelgroep misschien juist ook wel heel groot is. Er zijn in Nederland meer dan 300.000 mensen die slechtziend, blind of op een andere manier visueel beperkt zijn. Daarnaast zijn er misschien nog meer mensen in Nederland die niet eens bekend zijn bij onze organisaties. En omdat die doelgroep eigenlijk ook wel heel groot is, kunnen wij met onze vijf organisaties niet al die mensen in ons eentje bedienen. Dus om kennis met elkaar te delen en dat samen te doen hebben we een veel groter bereik en kunnen we veel meer mensen bereiken.

Van idee naar gezamenlijke leerproducten

Bas: En toch is dat niet iets wat je zomaar doet, want ik vind het prachtig. Je hoort het namelijk heel weinig, omdat het best heel moeilijk is om als organisatie samen te gaan. Je hebt allemaal je eigen cultuur, er zijn verschillende systemen, verschillende visies. Waar is dat zaadje begonnen?

Eline: Ja, dat is eigenlijk al heel lang geleden begonnen. We hadden ooit echt de droom dat we een gezamenlijke academie zouden hebben: Robert Coppes Stichting, Bartiméus en Visio met zijn drieën in één academie. Dat is niet helemaal uitgekomen. We werken wel heel veel samen, maar we zijn nog wel echt drie verschillende organisaties en we hebben ook alle drie onze eigen academie. Maar het is wel zo: bij alles wat we nieuw ontwikkelen gaan we eerst bij elkaar kijken of we gezamenlijk iets kunnen ontwikkelen. En tot nu toe lukt dat ook altijd. We hebben nu één traject waarbij we misschien gaan uitkomen op een beetje differentiatie, wat dan niet in gezamenlijkheid kan. Maar tot nu toe hebben we eigenlijk gewoon alles bij elkaar kunnen pakken en zeggen: we maken één product wat voor iedereen te benaderen is.

Imke: Samenwerken klinkt heel logisch, maar het was ook best wel heel spannend — want we zijn inderdaad al verschillende organisaties. We hebben soms een andere manier van werken. Dus dat betekent ook dat je bepaalde concessies moet doen om samen te kunnen werken. Uiteindelijk wel met het doel dat we meer mensen kunnen bereiken. Ja, en daar lever je dan ook graag iets voor in.

Eline: En we zien ook inderdaad in de manier van werken: bij Bartiméus zijn ze in andere dingen goed dan bij Visio. Het is de kunst om dan te zeggen: doe jij waar jij goed in bent en ik waar ik goed in ben. Samen worden we er alleen maar beter van. In mijn optiek lukt dat hartstikke goed.

Imke: Zeker. We voorkomen nu eigenlijk dubbel werk en samen bereiken we denk ik meer dan alleen.

Eline: Ja, sowieso. En ook heel praktisch: daar waar wij vroeger een cursus X gaven en bij Imke gaven ze hem ook, dan ging die bij ons niet door omdat de klas niet vol zat. En dan ging die bij Imke ook niet door, omdat de klas niet vol zat. Als je nu die twee klassen bij elkaar kan voegen en je zet er een docent van beide organisaties voor, dan is het eigenlijk het ei van Columbus.

Techniek: een overkoepelend leerplein

Bas: Dat klinkt heel mooi hoe jullie dat hebben bedacht. Het tweede punt is natuurlijk het technische gedeelte. Je kunt de inhoud samenvoegen, maar qua systemen is dat ook lastig. Ik kan me voorstellen dat iemand zich bij de ene organisatie opgeeft en dat er daarna een telefoontje of Excelbestandje nodig is om alles af te stemmen. Hoe werkt dat bij jullie?

Eline: Zo gaat dat gelukkig niet. Want wij werken allemaal met Procademy, dus Procademy heeft een heel mooie hub voor ons gemaakt. Het is een soort parapluje boven onze eigen drie leerpleinen. Daar is dus een overkoepelend leerplein en alle scholingen die wij gezamenlijk geven staan op dat overkoepelende leerplein en die communiceren weer keurig netjes naar onze eigen leerpleinen toe. Als iemand een certificaat behaald heeft of iets heeft afgerond, zie je dat in je eigen leerplein. Vanuit drie leerpleinen kan je erop klikken, dan vlieg je naar het overkoepelende en daar vult zich de presentielijst. Alles staat inzichtelijk voor de docent, ook de opdrachten die ingeleverd worden, en daar staat ook al het lesmateriaal.

Imke: Als je werkt bij Visio of bij Bartiméus, dan ga je naar het leerplein van je eigen organisatie. En dan zoek je een scholing op. Stel je wil iets weten over licht, verlichting en inrichting, dan zoek je dat op in de catalogus. Bepaalde scholingen zijn dan zogenaamde Kennis Over Zien-scholingen. Daar klik je op, dan word je doorverwezen naar dat gezamenlijke paraplu-leerplein, het Kennis Over Zien-leerplein. Daar volg je de scholing. De

basis is altijd je eigen leerplein, maar je volgt de scholing uiteindelijk in het Kennis Over Zien-leerplein. Dan heb je het gehaald en dan komen die certificaten en resultaten weer terug in je eigen leerplein, waar ook alle andere resultaten staan.

Gebruik en bereik

Bas: En daar zitten dus al jullie medewerkers in feite in Kennis Over Zien. Hoeveel zijn dat er?

Imke: Als ik het goed inschat, hebben jullie ongeveer 3.000 medewerkers, wij ongeveer 2.100 en de Robert Coppes Stichting ongeveer 140 tot 150. Dan zit je op iets meer dan 5.000 mensen. Op dit moment zijn er ongeveer 2.000 tot 2.500 mensen die gebruikmaken van het Kennis Over Zien-leerplein. In onze organisaties heeft ongeveer de helft van de mensen het gezamenlijke leerplein gevonden en daar een cursus, scholing of e-learning gevolgd die van ons drieën gezamenlijk is.

Eline: Alle collega's: dat kunnen ergotherapeuten en gedragswetenschappers zijn, maar ook docenten op scholen, cliëntbegeleiders in woon- en dagbesteding en de docenten die lessen geven.

Bas: En wat vonden de gebruikers dan van deze manier van werken? Is dat nog erg wennen?

Imke: Voor hen is er eigenlijk niet eens zo'n groot verschil, want ze willen gewoon iets weten over bijvoorbeeld licht, verlichting en inrichting. Of ze dat volgen in iets van Bartiméus, iets van Visio of iets van ons samen — dat maakt voor de gebruikservaring niet heel veel uit. Ze zien het gewoon als: ik ga iets leren. Voor ons aan de achterkant, als beheerders, zit vooral de winst. Vroeger maakten we scholingen dubbel, was de cursusadministratie apart of kon een scholing niet doorgaan. Nu is het gecentraliseerd: één klas met deelnemers van Visio, Bartiméus en Robert Coppes Stichting, allemaal in één groep. Backofficecollega's hoeven niet meer af te stemmen hoeveel plekken er nog zijn. Het is gewoon geautomatiseerd.

Eline: Heb jij nog een plekje over? Mag er van mij nog eentje bij? Dat is allemaal verleden tijd.

Aanbod: minder versnippering, meer structuur

Bas: En is het aanbod ook veel breder dan daarvoor?

Eline: Nee, het wordt in onze optiek juist smaller. We hadden op sommige thema's wildgroei: soms wel zeven scholingen over één thema. Nu proberen we per thema terug te brengen naar maximaal drie niveaus: A, B en C. Niveau A is kennismaken met het onderwerp, meestal via een eenvoudige e-learning. Niveau B is voor mensen die dagelijks met de doelgroep werken en er echt meer vanaf moeten weten. Niveau C is voor de regionale expert, die net wat meer kennis heeft en om advies gevraagd kan worden.

Overzicht, beheer en koppelingen

Bas: Ik blijf me wel een beetje afvragen hoe dit allemaal te managen is. De cursussen worden minder, maar per medewerker heb je dan nog drie niveaus. Jullie hebben 5.000 medewerkers verdeeld over vijf organisaties. Kunnen jullie uitleggen hoe je toch zorgt voor het juiste overzicht?

Imke: In potentie gaat het om 5.000 mensen in onze afzonderlijke leerpleinen, waarvan er nu al zo'n 2.000 gebruikmaken van het gezamenlijke leerplein. Qua cursusadministratie wordt het efficiënter: één digitale klas en één bijeenkomstregistratie voor alle drie de organisaties. Je hoeft elkaar niet meer te bellen met de vraag of deelnemers aanwezig waren, want je kunt dat nu in het gezamenlijke leerplein verwerken. De resultaten worden teruggekoppeld naar het eigen leerplein, zodat certificaten niet op twee plekken staan.

Eline: Daar zit ook de koppeling met AFAS, je eigen personeelssysteem. Dat blijft echt bij je eigen organisatie. De paraplu is alleen het overkoepelende deel waar je even naartoe uitvliegt en weer van terugkomt. Voor de rest blijft alles in je eigen platform.

Imke: Dat doe je ook met single sign-on. Er is dus geen apart wachtwoord nodig voor het leerplein van Kennis Over Zien. Je start in je eigen leerplein, ziet een scholing die je interessant vindt, gaat naar het Kennis Over Zien-leerplein en kunt meteen verder. Dat is heel handig.

Bas: Het werkt dus eigenlijk vlekkeloos.

Imke: Nee, het gaat er eigenlijk niet meer over.

Eline: We merken soms ook wel eens aan de deelnemers dat ze niet eens in de gaten hebben dat ze op een ander platform zitten. Terwijl ze het zouden kunnen zien aan de kleur — maar daar letten ze niet op, blijkbaar.

Kennis Over Zien en Leren Over Zien

Bas: Want ik heb begrepen dat jullie behalve Kennis Over Zien ook een platform Leren Over Zien hebben. En daar zijn ook al enorm veel mensen op aangehaakt.

Imke: Kennis Over Zien is voor medewerkers van Visio, Robert Coppes Stichting en Bartiméus: de brancheprofessionals die werken in de sector rond visuele beperkingen. Leren Over Zien is het leerplein voor zorgprofessionals buiten onze organisaties, bijvoorbeeld uit de gehandicaptenzorg of VVT-sector, die iets willen weten of leren over visuele beperkingen. Daar delen we op dit moment kosteloos ongeveer 15 e-learnings. In de loop van het jaar komen daar ook fysieke trainingen bij. Een deel van de inhoud is hetzelfde: kennismakingsmodules voor onze eigen medewerkers zijn grotendeels ook bruikbaar voor externe zorgprofessionals. Zo kunnen we dezelfde inhoud op twee manieren inzetten.

Eline: En dat Leren Over Zien is een platform dat gekoppeld zit aan de website van Kennis Over Zien. En de website van Kennis Over Zien is voor iedereen in heel Nederland vrij toegankelijk.

Impact in de praktijk

Bas: Wat merken jullie zelf? Want als ik dit zo hoor, moet het wel enorm veel impact maken. Wat merken jullie zelf terug van die impact die jullie maken op deze manier?

Eline: Het is gewoon veel efficiënter geworden. En bepaalde kwaliteiten zijn bij de ene organisatie meer ontwikkeld dan bij de andere. Als je dat kunt samenvoegen en van beide het beste kunt pakken, dan wordt het er alleen maar beter van.

Imke: Zeker. Ook als je kijkt naar extern: een thuiszorgmedewerker die nu een e-learning bij ons volgt over een visuele beperking en daarna anders kijkt naar mevrouw De Vries — niet denkt 'ze is in de war' maar herkent dat ze slecht ziet. Dat is volgens mij waar we het voor doen. Dus dat we echt die kennis beter beschikbaar maken, zowel in onze branche als daarbuiten, om de best mogelijke zorg of ondersteuning te kunnen bieden. Ik denk ook dat we op impactgebied zeker nog stappen te maken hebben de komende jaren — en dat is ook

een uitnodiging. Want hoe meten we nu echt dat de mensen die vandaag de e-learning of de training volgen, morgen hun werk daadwerkelijk ook anders of beter doen? Daar ben ik nog wel zoekende in. Dus daar hoop ik de komende jaren met Procademy ook een stap weer in te kunnen maken.

AI-ontwikkeling en samen ontwikkelen

Bas: Even een leuk weetje. Via AI heb jij zelf ook al het een en ander in ontwikkeld. En daar gaat Procademy ook weer op aanhaken.

Imke: Dat vind ik ook mooi aan de samenwerking met Procademy. Ze staan open voor feedback van klanten en willen daar ook echt iets mee doen. Met de huidige AI-ontwikkelingen kunnen we bovendien steeds sneller ontwikkelen. Zij zien wat ik snel kan maken en kunnen dat waarschijnlijk naar een hoger niveau tillen, ook in korte tijd. Dat is heel fijn.

Eline: En ze laten zich ook inspireren door hun klanten. Dat was ook in het voorbeeld van die mevrouw die het over de onboarding had — zij heeft inderdaad vorig jaar op de Communitydag aan mensen gevraagd: doen jullie al en hoe doe je dat dan? Dus het is ook gewoon heel leuk om niet in je eentje het wiel uit te gaan vinden, maar juist hier in contact te treden met andere mensen die hetzelfde doen als jij, maar net even anders. Dat kan heel inspirerend zijn.

Waarom kennisdeling belangrijk is

Bas: Wat is er nou zo ontzettend belangrijk aan die juiste kennis en om dat op de best mogelijke manier bij anderen te brengen?

Eline: Wat Imke net al zei: er is een grote groep mensen die slechtziend zijn zonder dat ze het weten. Zij wonen soms in een zorginstelling en worden begeleid of verzorgd door mensen die het ook niet weten. Als je dat kunt doorbreken en kunt laten zien dat iemand bijvoorbeeld geen vlekken op haar kleren heeft omdat ze slordig is, maar omdat ze het niet ziet — dan maak je veel verschil. Ook zoiets kleins als een druppel aan een koffiekopje kan een signaal zijn. Als je zorgprofessionals helpt herkennen dat een cliënt mogelijk een visuele beperking heeft, kun je veel doen voor de kwaliteit van leven. Wij kunnen met vijf organisaties nooit alle mensen zelf bedienen, maar als we die kennis kunnen verspreiden, dragen we toch bij aan betere kwaliteit van leven.

Bas: Dat vind ik een prachtig voorbeeld. Ik sta er een beetje van te kijken dat het dus blijkbaar in zulke kleine dingetjes kan zitten, maar dat gaat echt wel veel verder dan dat.

Eline: Er zijn ook veel mensen die slechter gaan zien naarmate ze ouder worden en denken dat het er gewoon bij hoort. Maar als je niet laat onderzoeken of dat klopt, mis je misschien hulp die wel mogelijk is. Ook bij mensen met een verstandelijke beperking wordt een visuele beperking vaak niet onderkend, omdat bepaald gedrag al wordt toegeschreven aan de verstandelijke beperking. Juist daar kunnen onze kennis en expertise veel betekenen.

Imke: Een ander voorbeeld zijn cliënten met niet-aangeboren hersenletsel (NAH). Daarbij worden cognitieve of motorische problemen vaak herkend, maar visuele problemen minder. Als iemand geen trap af durft, kan dat motorisch of cognitief zijn, maar het kan ook komen doordat het trappengat te donker is of er te weinig contrast is. Dan ziet iemand de trap niet goed. Ook voor deze cliëntgroep is het belangrijk dat externe zorgprofessionals visuele beperkingen herkennen en erkennen.

Bas: Dan zou ik zeggen tegen iedere zorgprofessional: ga naar Leren Over Zien.

Eline: Zeker, doe dat.

Hoe maken Eline en Imke het verschil?

Bas: Dan heb ik nog een allerlaatste vraag. We zijn vandaag op de Communitydag van Procademy en daar vraag ik aan iedereen: hoe maak jij het verschil?

Eline: Ik denk dat het eigenlijk al wel gezegd is. Alles wat wij doen en kunnen doen om op wat voor manier dan ook toch de kwaliteit van leven te verbeteren van die cliënt met die visuele beperking — dat is voor mij de reden dat ik het doe. En dat kan heel groot zijn en dat kan heel klein zijn. Maar goed, dat is het wel.

Imke: Wij zitten natuurlijk in het vakgebied van leren en ontwikkelen. Ik denk niet dat leren en ontwikkelen voor alles de oplossing is. Soms ligt het probleem bij tijd, ondersteuning of processen. Daar moeten we scherp op zijn. Maar als leren en ontwikkelen wél de oplossing is, wil ik degene zijn die ervoor zorgt dat iemand die vandaag een scholing volgt, morgen daadwerkelijk iets anders of beter doet in het werk. Dan wordt zichtbaar dat diegene uiteindelijk het verschil kan maken voor onze cliënt.

Eline: Mooi gezegd.

Afsluiting

Bas: Ik wil u ontzettend danken voor jullie tijd vandaag, want jullie staan natuurlijk alweer te popelen om de volgende bijeenkomst bij te wonen. Succes met jullie werk.

Imke: Dank je wel.

Bas: En nog een hele fijne dag.

Eline: Dank je wel.

Voice-over: Dit was de Procademy podcast. Bedankt voor het luisteren. Abonneer je om op de hoogte te blijven van nieuwe afleveringen. Deze podcast is gemaakt in samenwerking met Studio voor Betekenis. Graag tot de volgende keer.