

Initiatief: Leerlocaties

Inrichting van leerwerkplaatsen waar nieuwe instromers op verschillende niveaus zo dicht mogelijk op de werkvloer met hun leervragen aan de slag kunnen.



Contact: aaerts@evean.nl

Doelstellingen & resultaten

Doelstellingen:

- Verhoging aantal studenten
- Het 'ontzorgen' van medewerkers uit het zorgteam waardoor er meer tijd en aandacht is voor bewoners
- Voldoende, gemotiveerde en deskundige zorgverleners
- Leren, verbeteren en innoveren m.b.v. een veilig leerwerkklimaat op afdelingen

Beoogde resultaten:

Het inrichten van leerlocaties:

- Waar vernieuwing plaatsvindt in de manier waarop er opgeleid wordt
- Waardoor kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot
- Waar er individueel gekeken wordt wat de leervragen zijn, aansluitend bij de werkvloer
- Waar een grote groep studenten gelijktijdig op de vloer leert, waardoor er een beïnvloeding in de leercultuur van de afdeling ontstaat

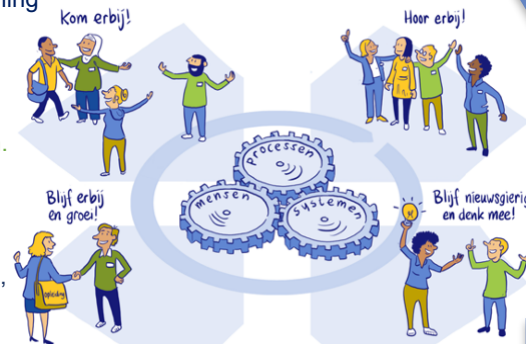
Absorptievermogen

- ✓ Een warm welkom door de inzet van introductiebijeenkomsten op de leerlocaties voor studenten – kennismaking teammanagers / werkbegeleiders.
- Geen stabiele leiding + ingrijpende structuurwijzigingen.
- Het zijn grotere locaties waarbinnen de personeelstekorten snel opliepen.
- Er overleden veel mensen tegelijk wat veel impact had op het personeel inclusief werkbegeleiders. De studenten konden tijdens de crisis geen leerling zijn. Nu krabbelen de locaties weer op.
- Algemeen binnen Evean: te weinig aanmeldingen voor leerwerkplekken.

Opleidend vermogen

- ✓ Werkbegeleiderstraining ontwikkeld obv kernwaarden vanuit Evean, vanuit een succesvolle pilot ingezet met praktijkopleiders die de training verzorgen.
- ✓ Studenten wisselen elke 6 maanden van afdeling en doelgroep binnen leerlocatie. Kennismaking verschillende doelgroepen bewoners waardoor verbreding van competenties, kennis en vaardigheden. O.b.v. evaluatie is wisseling teruggebracht naar 1 x per leerjaar.
- Evean heeft het praktijkleren, naar het voorbeeld van proeftuinen Zorgcirkel, niet meer kunnen zetten. De gedachte om de lespakketten te "kopiëren" en de verandering die deze vorm van praktijkleren vraagt binnen de leerlocaties, van betrokken leidinggevend en medewerkers, was niet haalbaar. Stabiliteit in leiding en leerklimaat miste door organisatieveranderingen.
- De studenten hadden andere verwachtingen t.a.v. de opleiding. Ze vonden het concept 'bouwen aan de brug terwijl je eroverheen loopt' lastig. Er is uiteindelijk overgestapt op het reguliere curriculum van het Regio College

Ervaren ontwikkeling op vermogens



Opleidingsadviseur/initiatiefhouder (N=1)

Verbindend vermogen

- Het gevoel van back-up vanuit leidinggevende; cruciaal binnen crisis, was er onvoldoende. Door organisatieverandering een wisseling van leidinggevend en nieuwe verpleegkundigen op de afdeling.
- Na de start van de leerlocaties waren er ook nieuwe praktijkopleiders die nog geen verbinding met de leidinggevende hadden.

Lerend vermogen

- Er wordt te weinig stilgestaan bij wat we goed werk vinden, waar reflectie onderdeel van uitmaakt.
- Het lerend vermogen en wat een leerlocatie van de zittende medewerkers vraagt heeft onvoldoende aandacht gekregen binnen het initiatief. Er is voornamelijk in aantallen gedacht.

Omvang:

> 200 medewerkers totaal (o.a. studenten, werkbegeleiders, praktijkopleiders, managers, docenten). 3 locaties in Amsterdam en Zaanstreek-Waterland.

Aantallen:

- ✓ 89 studenten ingestroomd
- ✓ Waarvan 53 behouden voor de ouderenzorg

Behaald:

- ✓ Een verhoging van het aantal studenten binnen de locaties
- ✓ Door instroom van studenten stimulatie van medewerkers om een opleiding te volgen en een zichtbare verhoging van dit aantal.

(Nog) niet behaald:

- Het 'ontzorgen' van medewerkers zorgteam waardoor er meer tijd is voor bewoners: door COVID en formatietekort
- Voldoende, gemotiveerde en deskundige zorgverleners: medewerkers zijn gemotiveerd echter door formatietekort ook deskundigheid verlies mede door inzet van een hoog aantal flexmedewerkers
- Leren, verbeteren en innoveren m.b.v. een veilig leerwerkklimaat op afdelingen: start is gemaakt echter helaas door COVID en personeelstekort deze start niet doorgezet naar vervolgstappen en een veilig leerwerkklimaat.
- Randvoorwaarden (leslokaal aanwezig, structurele koppeling werkbegeleider en student en begeleiding in rooster en werkbegeleidersbijeenkomsten) niet op alle afdelingen ingezet.

Geleerde lessen & voorwaarden

- Wat eerst moeizaam was maar verbeterd tijdens het project is een andere afstemming met het Regio college voor de Incompany groep, meer aangepast naar de wens/behoefte van de student, dit ook door beter inzetten van de praktijkopleiders
- Zorg voor voldoende commitment vanuit leidinggevend voor inzet personeel en voorwaarden binnen de leerlocaties. Hier moet extra goed aandacht aan besteed worden wanneer door organisatieveranderingen er veel wisselingen plaatsvinden.
- Zorg voor voldoende communicatie en afstemming met alle betrokkenen. Prioriteren is hiervoor belangrijk: maak het niet gelijk te groot; begin pilot op 1 locatie. Zeker in crisissituatie zoals corona is dit extra belangrijk.
- Zorg voor een meetinstrument voor de PDCA cyclus om voldoende inzicht in proces te krijgen – Om knelpunten zichtbaar te maken en voldoende hierop in te kunnen zetten.
- Businesscase of projectplan vooraf in samenwerking met leidinggevend opstellen en afstemming / afspraken t.a.v. taakverdeling en verantwoordelijkheden / communicatie / materialen / inzet projectleider, personeel en scholing
- Positionering en ontwikkeling van praktijkopleiders op leerlocaties als procesbegeleiders en aanspreekpunt voor teammanagers kost veel aandacht en tijd.

Presentatie training werkbegeleiders: Op te vragen bij hstoltenberg@evean.nl