

Initiatief: Leren, Ontwikkelen en groeien

In kaart brengen van het leerwerkklimaat om vanuit daar ontwikkelacties in te zetten om de ambitie van een lerende organisatie waar te maken.



Contacten:

- Hetty Joosten:
Praktijkopleider.Heiloo@aristozorg.nl
- Irene van der Heijden:
i.vanderheijden@aristozorg.nl

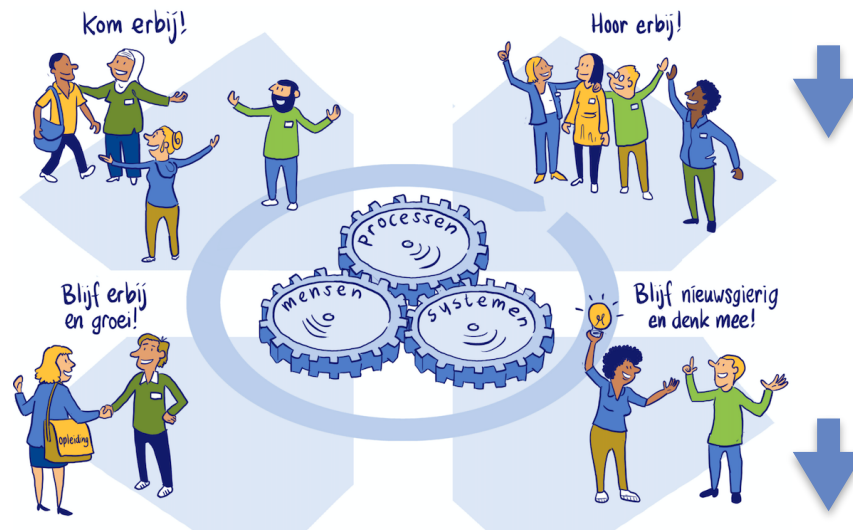
Absorptie vermogen

- ✓ De periode van boventaligheid draagt bij het kunnen opnemen van de leerlingen.
- ✓ Door een ander aannamebeleid is de matching team – leerling beter.
- Het aantal studenten is niet gegroeid, als bewuste keuze.
- Door roosterproblemen is er minder tijd voor begeleiding door werkbegeleider.

Opleidend vermogen

- ✓ Studenten hebben tijd in het rooster om te werken aan opdrachten.
- ✓ Het leer- innovatiecentrum is een plek waar studenten én medewerkers kunnen leren.
- Het leren in de praktijk en mee kunnen lopen met gediplomeerden blijft een heikel punt.

Ervaren ontwikkeling op vermogens



Praktijkopleider, regiomanager, manager ondersteuning, 2 studenten (N=5)

Verbindend vermogen

- ✓ Eén student is teruggekomen na het werken bij een andere organisatie: 'weer terug bij de familie'.
- ✓ Familiere cultuur met sterke normen en waarden; binding tussen collega's
- Er zijn 9 van 14 studenten vertrokken
- De snelheid van de organisatie (veranderingen) wordt niet als verbindend ervaren.
- Nog steeds te maken met enorme personeelskrapte.

Lerend vermogen

- ✓ De organisatie voerde direct verbeteringen door a.d.h.v. de 0-meting
- Lerende organisatie kwam niet van de grond; lerend vermogen verpleegkundigen kon niet voldoende worden ontwikkeld.
- Ad-hoc reageren op krapte.

Doelstellingen en resultaten

Doelstellingen:

- Verbeteren leerwerkklimaat
- Ruimte creëren boventalig plaatsen studenten
- Verbeteren verhouding student / gediplomeerden
- Uitwerken randvoorwaarden lerende organisatie

Beoogde resultaten:

- Verhogen scores vier vermogens
- Studenten hebben bovenformatief tijd om aan hun opdrachten ed. te werken.
- Verpleegkundigen zijn rolmodel in een lerende houding en het leren van elkaar.

Omvang:

- 14 studenten, 6 verpleegkundigen en 2 roosteraars.

Behaald:

- ✓ Aannamebeleid is aangepast (manager & praktijkopleider zijn betrokken)
- ✓ Studenten krijgen uren om aan opdrachten te werken
- ✓ Leer- innovatiecentrum is gerealiseerd; accreditaties zijn aangevraagd en het is een veilige plek om te leren
- ✓ Team verpleegkundigen heeft een start gemaakt met (h)erkennen van eigen en elkaars kwaliteiten

Niet behaald:

- Verhogen van alle vermogens.
- Ontwikkelen in het zijn van een lerende organisatie

Geleerde lessen & voorwaarden

- Ruimte creëren om te leren en boventaligheid te realiseren moet je echt samen doen met management én roosteraars.
- Soms moet je even geen leerlingen laten starten om de balans studenten / gediplomeerden beter te krijgen.
- Formaliseren van zaken bij een groeiende organisatie met een familiere cultuur.
- Zaken organiseren (bijeenkomsten, metingen laten invullen etc.) met mensen op de werkvloer is essentieel om met elkaar een lerende organisatie vorm te geven
- **Randvoorwaarden:**
 - Wendbaarheid organisatie draagt bij, mits de ontwikkelingen goed te volgen blijven voor de collega's.
 - De basis dient op orde te zijn, gezond rooster voor medewerkers & leerlingen
 - Ondersteuning van management bij het initiatief.

Affiche leercentrum op weg naar kwaliteit:

<https://docs.google.com/document/d/1D4dl8wELcN6CdGSHppMa6cVIGQXh3mwR/edit>