

## Initiatief: Senior werkbegeleiders

Kennis en ervaring van oudere medewerkers benutten door ze in te zetten als senior begeleider van BBL-studenten.

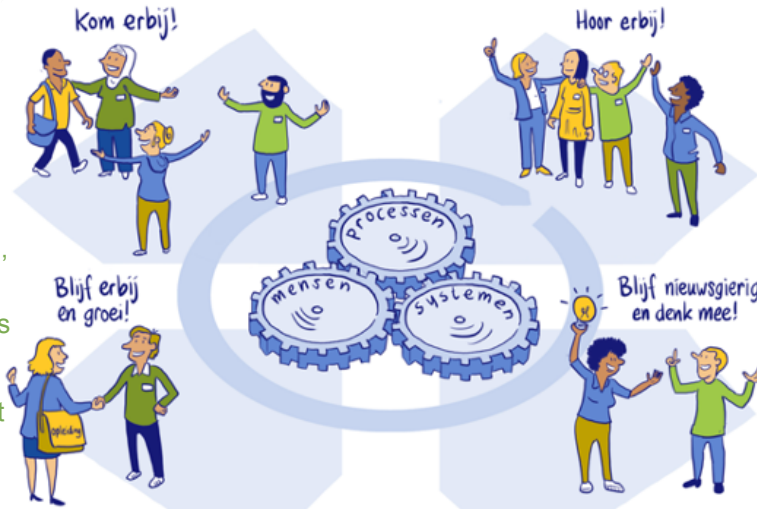


Contact:  
G.Hendriks@mennistenerf.nl

## Ervaren ontwikkeling op vermogens

- Absorptievermogen**
- ✓ 'Meer tijd en ruimte voor begeleiding doordat een senior werkbegeleider extra ingeroosterd wordt'
  - 'Team nog niet volledig door ziekte en pensioen'

- Opleidend vermogen**
- ✓ 'Meer tijd voor contact met scholen'
  - ✓ 'Senior werkbegeleiders meer tijd voor trainingen om praktijkexamens af te nemen. Geeft meer duidelijkheid in beoordeling'
  - ✓ 'Er worden meer medewerkers met hoger niveau opgeleid'
  - Risico: 'Meer hoger opleiden dan nodig'



- Verbindend vermogen**
- ✓ 'Studenten zijn nu meer student'
  - ✓ 'Voortgangsgesprekken verbeterd: 'senior werkbegeleider en student nu ook aanwezig''
  - ✓ 'Studenten meer opgenomen en opgemerkt: 'kijk met me mee of ik kijk met jou mee''

- Lerend vermogen**
- ✓ 'Over en weer leren is gefaciliteerd: vragen student zijn opfriscursus voor begeleider'
  - ✓ 'Bewustere begeleiding leidt aan beide kanten tot tijd om van elkaar te leren en open te staan voor elkaars inbreng'

Praktijkopleider, senior werkbegeleider, P&O adviseur (N = 3)

## Doelstellingen en resultaten

### Doelstellingen:

- Leren van elkaar
- Kwaliteit van leren verbeteren
- Kwaliteit van zorg verbeteren
- Medewerkers blij en tevreden
- Verzuim senior werkbegeleiders omlaag

### Beoogde resultaten:

- Verzuimpercentage verlagen
- Carrière op goede manier beëindigen
- Werkbegeleiding BBL-studenten verbeteren
- Over en weer leren stimuleren

### Omvang:

- 176 medewerkers

### Behaald:

- ✓ Verbetering werkbegeleiding: kwalitatief en kwantitatief
- ✓ Stimulering over en weer leren

### Aantallen:

- Van 9 naar 13 BBL leerlingen

### Niet behaald:

- Verlaging verzuimpercentage  
Kanttekening: corona

## Geleerde lessen & voorwaarden

- Kenmerken en positie van senior werkbegeleider duidelijk kenbaar maken binnen teams: grens van 60 jaar en/of fysieke klachten, op senior werkbegeleider dag zorgjasje uit, via bijv. e-mail, clusterbesprekingen en persoonlijke gesprekken.
- Zorg voor inventarisatielijst met criteria om senior werkbegeleider te worden: fysieke gezondheid, verzuim, leergierigheid. Om zicht te krijgen op wie in team dit leuk vindt en er geschikt voor is. Ook noodzaak: voor wie is zwaar werk (bijna) niet meer houdbaar?
- Vanaf start samenwerken met teamleiders, afdeling HR/P&O en praktijkopleiders.
- Doel voor ogen houden: kwaliteit werkbegeleiding en medewerkers tot 67<sup>e</sup> aan het werk houden.
- Focus leggen op volwaardigheid + belangrijkheid rol (is dus geen 'afvoerputje').
- Creëer vacatureruimte met doel om senior werkbegeleiders uit te plannen: 6 uur boventallig p/w per senior werkbegeleider. Bij Mennistenerf zijn op iedere gang 3 tot 4 werkbegeleiders aanwezig.
- Minder uitvoerbaar in extramurale setting in coronatijd; er mogen maar weinig mensen aan huis zijn.

### Ingezette trainingen

- [Prove2Move training](#)