



1. Rol professional ▶



2. Praktijkleren ▶



3. Technologie ▶

Leren is Werken, Werken is Leren



Laatste ontwikkelingen ▶

De betrokken organisaties ▶



Dit is het eerste overzicht van de initiatieven in het programma 'Leren is Werken, Werken is Leren' in Noord-Holland en Zaanstreek! We zijn dit 3-jarige programma gestart in 2019 met als ambitie om het leren en het begeleiden van leren in onze VVT organisaties te verbeteren. We doen dit in cocreatie met het onderwijs in de regio.

Ons doel is: meer mensen duurzaam actief in de zorg! In de initiatieven ontwikkelen we innovatief vakmanschap met een focus op:

- Rol professional
- Praktijkleren
- Technologie

In deze PDF leest u over de initiatieven die er binnen de organisaties in ontwikkeling zijn.
Veel leesplezier!

Contact ►

Meer info over LWWL ►

Rol professional

Innovatief vakmanschap

& Rol professional: Wat het betekent voor je rol als professional als je het leren op de werkplek de ruimte wilt geven.



1

[Senior werkbegeleiders ►](#)[Talentgericht werken ►](#)[Student in zijn kracht 1 ►](#)[Leerlingenreis ►](#)[Student in zijn kracht 2 ►](#)[Kwaliteits-
verpleegkundigen ►](#)[Leertrein ►](#)[Toolkit Groen ►](#)[Welzijnsmedewerkers ►](#)

Praktijkleren

Innovatief vakmanschap

& Praktijkleren: Hoe je het opleiden en werken directer met elkaar verbindt, zo dat het opleiden beter aansluit op de ervaringen op de werplek.



2

[Proeftuinen](#)[Het Leerlab](#)[Leerunit](#)[Leerklimaatmeting](#)[Leerlocaties](#)[Leren, Ontwikkelen
& Groeien](#)[SamenBinden](#)[Werkbegeleiding
verstevigen](#)[Waarderend Samen
Werken, Samen Leren](#)[Teamcoaching
Praktijkopleiders](#)

Technologie

Innovatief vakmanschap

& Technologie : Hoe de inzet van technologie kan bijdragen aan effectieve en aansprekende vormen van leren op de werkplek.



3

Reflectie app

Fieldlab Robotica NH

Wegwijs in de Zorg

Senior werkbegeleiders

Initiatief

Senior medewerkers zijn door hun jarenlange ervaring erg waardevol voor de organisatie. Mennistenerf ging samen met deze medewerkers op zoek hoe deze ervaring beter te benutten.

Jarenlang lichamelijk, soms ook zwaar werk, doen in de zorg kan gepaard gaan met lichamelijke klachten. Voor medewerkers in de zorg is dat zeker het geval, soms kunnen zij het werk niet meer volledig uitvoeren zoals voorheen. De kennis en ervaring van oudere medewerkers zijn zeer waardevol en wil het Mennistenerf niet verloren laten gaan. We kiezen er daarom voor om een andere invulling te geven aan hun functie in de zorg door hen voor een deel in te zetten als senior werkbegeleiders. Zij begeleiden BBL-studenten op de werkvloer.

Als lichamelijke klachten het moeilijk maken om je werk nog prettig te kunnen doen, maar je toch nog graag je ervaring en kunde wil inzetten, heeft Mennistenerf ervoor gekozen om de senior werkbegeleiders te trainen en voor te bereiden op hun nieuwe taak. Ook de praktijkopleiders ondersteunen hen hierin.

Kennis over technologie ingebracht door de BBL-studenten, doet een beroep op het lerend vermogen van de huidige werknemers. De senior werkbegeleiders en BBL-studenten leren op deze manier van elkaar.

Organisatie



Resultaten

Het gewenste resultaat van dit initiatief is om voor de senior werkbegeleiders hun carrière op een goede manier te vervolgen, leren van en met elkaar, en de werkbegeleiding voor de BBL-studenten te verbeteren. Met deze win-winsituatie, gaat iedereen met plezier naar het werk!



Student in zijn kracht 1

Initiatief

Magenta onderzoekt hoe werkbegeleiders en studenten beter en systematisch gebruik kunnen maken van leer- en begeleidingssituaties die zich voordoen in de praktijk op een afdeling.

De versterking van de eigen regie van de student als toekomstig beroepsbeoefenaar kan worden beïnvloed door de afdeling en organisatie als een lerende omgeving te beschouwen (Leren doe je altijd) en het begeleidingsrepertoire van de begeleider te versterken.

Het eerste initiatief Student in zijn kracht speelt zich af op afdeling De Kerf van locatie Oudburgh. Op deze afdeling bevinden zich 30 bewoners met een PG indicatie. Centraal in dit initiatief staat dat alle medewerkers op de afdeling er mogen zijn en mogen leren. Het doel is een gunstig leerklimaat stimuleren.

Op basis van actueel leerklimaat onderzoek, observaties en interviews worden op een afdeling concrete leersituaties zichtbaar gemaakt. De hypothese is dat werkbegeleiders en studenten onvoldoende en niet-systematisch gebruik maken van leer- en begeleidingssituaties op een afdeling. Door expliciet leersituaties te benoemen die voorkomen tijdens het dagelijkse werkproces verwachten wij een toename aan effectiviteit en efficiëntie in het leren en begeleiden. De werkbegeleider wordt begeleid in het herkennen van zijn/haar eigen begeleidingsvaardigheden en kan aangeven welke vaardigheden nog ontbreken. Tot slot worden de ontwikkelde inzichten, producten en ervaringen gebruikt om in de gehele organisatie de werkbegeleiders en praktijkleercoaches te scholen in de benodigde vaardigheden en de nieuwe werkwijze.

Resultaten

Het beoogde effect na 1 jaar is dat studenten aangeven, meer en beter feedback te ontvangen van werkbegeleiders en teamgenoten en dat leersituaties worden aangepast aan hun leervragen en leerniveau.



Organisatie



Student in zijn kracht 2

Initiatief

Dit initiatief gaat over het ontwikkelen en implementeren van een fieldlab. Dit initiatief zit anno juni 2020 in de initiatieffase.

Hybride leeromgevingen combineren de voordelen van het schoolse leren met het werkplekleren door deze met elkaar te verbinden, zonder de kracht van beide omgevingen te verliezen (Zitter et al., 2016). Op de GRZ (revalidatieafdeling) is er al een voorsprong in cultuur/denksprong t.a.v. het hybride leren. Streven is om daar een fieldlab te ontwerpen, uit te voeren en te evalueren.

Organisatie



Resultaten

Vanaf de basis een leerwerkplaats realiseren, vanuit de nieuwe wetenschappelijke inzichten, in co-creatie met de school. De inzichten en acties op het gebied van het leerwerkklimaat worden meegenomen in de ontwikkelbehoefte van de hele organisatie.



Leertrein

Initiatief

Een ontdekkingstocht met alle praktijkopleiders van De Zorgcirkel, waarbij we (in samenwerking met anderen uit de keten Leren & Ontwikkelen) de rol en inzet van de praktijkopleiders opnieuw bekijken, zodat het past binnen de nieuwe visie op leren & ontwikkelen en werkplekleren.

Aan het einde van de reis zijn de praktijkopleiders in staat om een sleutelrol te spelen in het bewaken en bevorderen van het leerklimaat en kunnen zij het leren van zowel studenten als medewerkers op de werkplek ondersteunen. Zij hebben dan hun handelingsrepertoire waarneembaar verbreed.

Organisatie



Resultaten

Met als resultaat opleiders die een sleutelrol spelen binnen een optimaal functionerende keten van Leren & Ontwikkelen, die past bij de veranderende en lerende organisatie en die de medewerkersreis zo goed mogelijk ondersteunt.

Welzijnsmedewerkers

Initiatief

De welzijnsmedewerkers binnen Pennemes ondernemen een aantal keren per dag verschillende activiteiten voor de bewoners. Daarin hebben zij een vrije rol, die naar eigen inzicht ingevuld kan worden. Zoals activiteiten op het gebied van beweging, muziek, recreatie, ontspanning, gezelschap, theater, religie, natuur en cultuur. Het inzetten van welzijnsmedewerkers werkt positief op het welzijn van de bewoners.

Deze manier van werken is nieuw. Er gaat daarom een onderzoek plaatsvinden om te achterhalen welke factoren hierop een positieve invloed hebben.

Organisatie



Resultaten

Om antwoorden te krijgen op deze vragen gaan er interviews plaatsvinden met de welzijnsmedewerkers. Wat is hun geheim? En hoe kunnen we dit voortzetten in de organisatie met een positief effect voor alle medewerkers en bewoners?

Talentgericht werken

Initiatief

Doen waar je goed in bent en wat je leuk vindt. Dat wil toch iedereen? Pennemes ontwikkelt een manier om passies en talenten van hun welzijnsmedewerkers naar boven te halen. De organisatie stimuleert hen om van daaruit te gaan werken en functies hierop aan te passen. Bij deze talentgerichte benadering, zorg je als organisatie dat mensen zoveel mogelijk kunnen werken vanuit hun passie en talenten. Als mensen meer vanuit hun kracht werken, levert dit positieve energie op, gaan mensen met meer plezier naar hun werk en zijn ze minder vaak ziek.

Organisatie



Resultaten

Wat je wilt, is dat de medewerkers meer inzicht krijgen in dat waar ze zelf en datgene waar hun collega's sterk in zijn. Om elkaar van daaruit te inspireren en aan te vullen, van elkaar te leren en dit zo goed mogelijk in te zetten op de werkvloer. De uitkomst? Blijvere medewerkers en een geluksbeleving die voelbaar is voor de bewoners!

Leerlingenreis

Initiatief

Wat als de leerling écht centraal staat bij de ontwikkelingen van ondersteuning van leerprocessen? Wat doen we dan (anders)? Hoe kunnen we de leerling zo faciliteren en ondersteunen tijdens de leerperiode dat hij/ zij de opleiding op een fijne manier doorloopt, slaagt en na diplomering bij Omring wil blijven? Dat is de centrale vraag bij de Leerlingenreis.

Om dit in beeld te brengen zijn bij leerlingen en werkbegeleiders op diverse plekken waarderende interviews gehouden, organisatiebreed enquêtes uitgezet en een brainstorm met beide groepen gedaan, om te onderzoeken wat al sterk is, waarop door gebouwd kan worden en wat kan maken dat 'de beste begeleidingsomgeving voor elke leerling' gecreëerd kan worden. De opbrengst heeft geleid tot concrete voorstellen die op twee pilotplekken (intramuraal en thuiszorg) aan managers, werkbegeleiders en leerlingen worden voorgelegd.

Vanuit een eerste verkenning op de pilotplekken (naar wat dáár al sterk is), met de opbrengst en suggesties van het bredere onderzoek in de hand, wordt via waarderend actie onderzoek op beide plekken gewerkt aan sterke begeleiding en leerklimaat waarbij de behoefte van de individuele leerling maximaal centraal staat.

Organisatie



Resultaten

Vanuit een eerste verkenning op de pilotplekken naar wat dáár al sterk is aangevuld met de opbrengst en suggesties van het bredere onderzoek, wordt er in de pilots via waarderend actie onderzoek gewerkt aan versterking van begeleiding en leerklimaat. Hierbij staat de behoefte van de individuele leerling maximaal centraal.

Kwaliteitsverpleegkundigen

Initiatief

In dit leer/werktraject onderzoeken de senior trainer en de leercoach samen met de 30 kwaliteitsverpleegkundigen van Evean en SWZP, welke visie op leren de kwaliteitsverpleegkundigen helpt bij het ontwikkelen van de eigen deskundigheidsbevordering en het borgen en verbeteren van de kwaliteit van zorg. De kwaliteitsverpleegkundige reflecteert hierbij op zijn/haar eigen leerstijlen en competenties (volgens CanMeds rollen). De nadruk ligt op het leren en didactiek van coaching-on-the-job.

Resultaten

- De kwaliteitsverpleegkundigen hebben inzicht in hun eigen leerstijl, zijn in staat om bij hun collega's leerstijlen te herkennen en daarop te anticiperen
- De kwaliteitsverpleegkundigen hebben allemaal een Persoonlijk Ontwikkel Plan waarin gereflecteerd wordt aan de CanMeds rollen
- De leercoach en kwaliteitsverpleegkundigen hebben leerinstrumenten waarmee ze zelfstandig aan de slag kunnen bij het omgaan met weerstanden, vergroten van vertrouwen en bevorderen van een positief leer/werkklimaat in de organisatie



Organisaties



evean 

Toolkit Groen

Initiatief

Pennemes en het Mennistenerf zetten sterk in op een gezonde woonomgeving voor onze bewoners waarbij we zorgen voor genoeg zonlicht, schone lucht, planten, dieren en ruimte voor spelen. Het mooie is dat deze vijf elementen ook heel gunstig zijn voor werkplezier en effectief leren. We maken kortcyclisch, met de eindgebruiker, een toolkit die collega's inzicht geeft in de effecten van een natuurlijke omgeving op hun eigen werk- en leerplezier. Door een combinatie van simpele doe-het-zelftestjes in een toolkit met eenvoudige concentratietests, tips om gefocust te blijven en spelvormen om de effecten van natuur te ervaren, ontwikkelen de studenten op een leuke manier inzicht in het belang van een gezonde woon- en werkomgeving.

Organisaties



PENNEMES
350 JAAR ZAAANSE ZORG



Resultaten

Een toolkit voor de student met praktische handvatten om de effecten van een natuurlijke omgeving zelf te ervaren. De toolkit biedt hulpmiddelen om je eigen leerproces te ondersteunen en je leereffectiviteit te vergroten en draagt bij aan een gezondere leeromgeving met minder stress en ziekte.



Proeftuinen

Initiatief

De krachtige formule in deze initiatieven van de 3 regio's van De Zorgcirkel (gestart onder de naam 'proeftuin') is dat theorie en praktijk samenkomen. In de regio's zijn op 3 plaatsen leerlocaties voor het praktijkgestuurd leren bezig, namelijk Zaanstreek-Waterland, Edam-Volendam en Alkmaar, die ieder in hun eigen vorm daarmee ervaring opdoen. De vergaarde kennis wordt wel tussen de regio's en externe betrokkenen gedeeld. Daarnaast doet de HAN (Hogeschool Arnhem en Nijmegen) op basis van de ervaringen in deze initiatieven onderzoek naar wat iets een krachtige leeromgeving maakt.

Het onderwijs vindt plaats binnen de organisatie waarbij de praktijk de leerroute en de onderwerpen bepaalt. Een nieuwe doelgroep is hiervoor benaderd en geworven, namelijk zij-instromers. Zij-instromers hebben over het algemeen een ander verleden met leren, dat kan betekenen dat het leren meer inspanning zal vergen. Binnen de leerlocatie is er individuele aandacht voor de studenten om het leren weer te kunnen oppakken.

Leren vindt plaats op verschillende manieren, zoals via korte workshops en online leerpakketten. Individuele leertrajecten op maat, waarbij het onderwerp door de student kan worden gekozen, waarbij de praktijk het uitgangspunt is voor de keuze. Ook binnen en met de groep studenten wordt geleerd onder begeleiding van een docent.

De studenten werken, afhankelijk van hun leerjaar, in een bepaalde mate boven de bezetting. Hierdoor hebben ze ruimte om in eigen tempo te leren. Begeleiders van studenten krijgen begeleiding/coaching in dit project en de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen, zowel vakinhoudelijk als op het gebied van (werk)begeleiding.



Resultaten

Dit mooie initiatief heeft als resultaat dat er kansen worden geboden op de arbeidsmarkt voor zij-instromers. Door het leren in de praktijk wordt de kwaliteit van de nieuwe zorgprofessional vergroot, evenals de vaardigheden van begeleiders. Daarnaast leert de organisatie hoe om te gaan met deze nieuwe, innovatieve manier van leren, zijn er intensieve contacten met de school en is er minder uitval van studenten, waardoor meer studenten behouden blijven voor de zorg.

Organisatie



De Zorgcirkel

Leerunit

Initiatief

De wens is om binnen De Zorgcirkel een leerlocatie te starten waarbij 3e jaars studenten de 1e of 2e jaars student gaan opleiden.

Daarbij is het streven om, naast het leren in de organisatie door studenten en door begeleiders/team rondom de afdeling, ook samen te leren met cliënten en mantelzorgers. Het combineren van cliënt participatie in opzet van leerafdeling maakt initiatief extra interessant en waardevol.

Waarom starten? We hebben veel studenten om te plaatsen en te begeleiden. Daarnaast efficiëntie in inzet van begeleiding krijgen en het toepassen van innoverend leren in de organisatie.

Doelstellingen zijn:

- optimaliseren van het begeleiden van studenten
- versterken positie 3e jaars student
- komen tot betere begeleiders na diplomering
- meer eigen regie en zelfverantwoordelijkheid bij studenten
- innoverend leren: ervaring opdoen in deze andere werkvorm/setting van (praktijkgestuurd) opleiden.

De leerafdeling heeft als overkoepelend doel het leerklimaat te versterken: want student leert (1e/2e jaars), 3e jaars leert, de supervisors van de studenten leren en de organisatie leert.

Resultaat

Door het praktijkgestuurd leren in een leerafdeling / leerunit bereiken we dat we een zelfstandigere gediplomeerde medewerker krijgen. Het doet een hoog beroep op hun zelfstandigheid en reflectie vermogen. Dit zou als resultaat kunnen hebben dat er minder uitstroom komt (meer instroom van leerlingen die blijven, en meer huidige medewerkers die blijven).



Organisatie



Leerlocaties

Initiatief

De afgelopen 1,5 jaar heeft Evean aan leerlocaties gewerkt. Op dit moment is de doorontwikkeling van de leerlocaties in voorbereiding.

De aanleiding voor de leerlocaties binnen Evean is de arbeidsmarktkrapte, toenemende vraag naar zorg voor senioren en de wens een lerende organisatie te zijn. Er wordt beoogd om een kwaliteit verbeterslag te realiseren binnen de VVT middels een drietal punten:

1. Meer tijd en aandacht voor de bewoner
2. Voldoende, gemotiveerde en deskundige zorgverleners
3. Leren, verbeteren en innoveren

Resultaat

Met het inrichten van de leerlocaties vindt er een vernieuwing plaats in de manier waarop we opleiden en worden de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. De nieuwe instromers komen binnen op verschillende niveaus. Op individueel niveau wordt gekeken naar welke leervraag zij hebben aansluitend bij de werkvloer. Door gelijktijdig een grote groep studenten op de vloer te laten leren ontstaat er een beïnvloeding in de leercultuur van de afdeling. Deze beïnvloeding is de grootste opbrengst van het innoverend leren.



Organisatie

evean 

SamenBinden

Initiatief

Het aanbieden van online sociaal contact aan medewerkers binnen je organisatie kan helpen de druk van de ketel te halen. Dit initiatief wordt door de programma's Ouderenpsychiatrie, Dementie en LWL gedragen. Het initiatief is begonnen bij SWZP en bleek erg succesvol. Hierdoor is het later ook van start gegaan bij Mennistenerf en Pennemes.

Medewerkers van Mennistenerf, Pennemes en SWZP kunnen met alle vragen over de situatie waarin zij zelf zitten, het gedrag van de bewoners of andere vragen die te maken hebben met het coronavirus terecht bij het online groepsgesprek van SamenBinden. Daarnaast zorgt het initiatief voor het onderhouden van contact tussen medewerkers en blijven de lijntjes kort. Zo voelen ze zich verbonden met elkaar.

Organisaties



PENNEMES
350 JAAR ZAAANSE ZORG

Resultaat

Door het onderling bespreekbaar te maken, als medewerker een antwoord te krijgen op je vragen is het idee dat zo de weerbaarheid groeit, wat leidt tot minder snelle uitval (op langere termijn).



Waarderend Samen Werken, Samen Leren

Initiatief

Waarderend Samen Werken en Waarderend Samen Leren richt zich op dat wat al sterk en krachtig is, in mensen en in teams. De focus wordt verlegd van 'dat wat er niet goed' gaat naar 'dat wat al krachtig is.'

Kracht en kwaliteiten van zowel mensen als teams worden onderzocht en aangesproken. Successleutels uit het verleden worden gebruikt om in te zetten richting de toekomst. Zo wordt als vanzelf de energie vrijgemaakt die groei mogelijk maakt en stimuleert.

Vragen als: 'Wat gaat er goed op het gebied van leren en samenwerken?' 'Welke kwaliteiten bezit een team?' 'Waar willen we verder op bouwen?' 'Wat zouden we willen en welke mogelijkheden zijn er om dit te realiseren?', zijn voorbeelden van vragen die passen in een waarderend onderzoekende werk- en leeromgeving.

Organisatie



Resultaten

Samen op deze manier leren kijken geeft een positieve impuls aan de samenwerking en aan het samen leren in een team. Ook de begeleiding van studenten krijgt daarmee een nieuwe impuls. Met name zij-instromers zullen ervaren dat hun verleden meer op waarde wordt geschat. Mensen die kennis maken met deze positieve en vooral onderzoekende bril raken enthousiast, omdat het hen meer energie geeft. Deze bril bewust leren opzetten maakt dat een inspirerende, open klimaat kan ontstaan, waarin mensen en teams zich met plezier blijven ontwikkelen.

Het Leerlab

Initiatief

Binnen Samen wordt gewerkt aan de ontwikkeling van het Leerlab: een afdeling waar studenten de scepter zwaaien en de focus op leren maximaal is.

De intrinsieke motivatie wordt hier beschouwd als de beste aanjager om te groeien en te bereiken wat je wilt. Dat geldt voor de student, medewerker, begeleider en manager: in het Leerlab staat elke betrokkene in de leermodus, of is bereid om dit te ontwikkelen. Samen werken en samen leren, vanuit een groeimindset: dat moet het kenmerk van het Leerlab worden. In het Leerlab wordt zo de maximale stretch opgezocht om vanuit vrijheid te leren.

Organisatie



Resultaten

Samen biedt zo een kans aan mensen die graag een zorgopleiding willen volgen en bij voorkeur leren vanuit reële praktijksituaties. Die, door de vrije ruimte die ze krijgen om hun eigen pad te volgen, de beste zorg leveren en prestaties neerzetten. Het Leerlab is bedoeld als omgeving waarin leren zó vanzelfsprekend verweven is met werken en het permanent verbeteren van zorg en samenwerking, dat dit ingebed raakt in het werk- en leerklimaat.



Leerklimaatmeting

Initiatief

Bij Eveen wil men het leerklimaat meten en continue kunnen verbeteren. Vanuit het programma kijken we mee en verbinden we de aanwezige kennis en kunde op het gebied van leerklimaat van de aangesloten organisaties. Een veilig leerklimaat wordt gezien als de basis voor leren en verder uitrollen van leer- en ontwikkel initiatieven.

Resultaten

Met een veilig leerklimaat kan er een goede balans komen in de in- en uitstroom van medewerkers en verlagen we de uitval van studenten.

Organisatie

evean 



Leren, Ontwikkelen & Groeien

Initiatief

AristoZorg wil heeft de ambitie om een lerende organisatie te zijn. In het initiatief 'Leren, Ontwikkelen & Groeien' gaan we het leerklimaat voor de studenten en het lerend vermogen van de medewerkers / organisatie in kaart brengen. Aan de hand van de 0-metingen gaan we bekijken waar we op in moeten zetten om de ambitie om een lerende organisatie te zijn waar te kunnen maken. Het met elkaar in gesprek gaan en reflecteren op het werk zijn hierbij belangrijke pijlers.

Resultaten

Het beoogde resultaat van dit initiatief is de lerende houding bij de zorgmedewerkers verder te ontwikkelen die vervolgens het verbindend- en lerend vermogen van de organisatie vergroten.

Organisatie



Werkbegeleiding verstevigen

Initiatief

NiKo wil het werkbegeleiderschap versterken. Het is een taak die bij het werk hoort en door vele collega's met plezier gedaan wordt.

Toch merken ze dat niet iedere college even vaardig is in het begeleiden of open staat voor studenten. Om dit te verbeteren zijn alle werkbegeleiders aan de hand van [dit filmpje](#) uitgenodigd om hierover in gesprek te gaan.

Resultaten

Uit deze gesprekken zijn mooie oplossingen, wensen en ideeën gekomen waarmee de teamcoaches en praktijkopleiders mee aan de slag gaan.

Organisatie

STICHTING
NiKo



Teamcoaching praktijkopleiders

Initiatief

Evean wil een lerende organisatie zijn, waarbij de medewerkers het uitgangspunt zijn en waardering krijgen voor hun deskundigheid en het stimuleren van hun professionele ontwikkeling.

Het samen kunnen werken op zowel teamniveau als interne samenwerking is hierin belangrijk voor het ontwikkelen van een open aanspreekcultuur, collegiaal leren, deskundigheidsbevordering en kwaliteitsverbetering.

Resultaat

Dit initiatief richt zich op het lerend- en verbindend vermogen binnen het team praktijkopleiders, zodat zij bovenstaande zaken gezamenlijk kunnen uitdragen in interne- en externe contacten.

Organisatie

evean 



Reflectie app

Initiatief

Binnen WZG Samen hebben medewerkers aangegeven ondersteuning te willen bij het voeren van lastige gesprekken met studenten, collega's en leidinggevenden. De reflectie app gaat ze daarbij helpen.

Om een nieuwe vaardigheid aan te leren zijn trainingen alleen vaak niet voldoende effectief. In de praktijk blijkt het toch vaak lastig om het uit te voeren. Daarom is leren op de werkplek belangrijk, het helpt je om te leren van je ervaringen en daarin steeds beter te worden. Dit gaat niet vanzelf, door na afloop te reflecteren op hoe het ging, krijg je een beeld van wat goed ging of beter kan. Maar hoe doe je dat? Daarom is het idee voor een reflectie app ontstaan: zo leer je op een makkelijke en aansprekende manier reflecteren.

Voor de medewerkers van WZG Samen gaat het helpen om op een laagdrempelige manier het gesprek beter te voeren.

Organisatie



Resultaten

Het resultaat is een succesvol werkende reflectie app waar deelnemers enthousiast over zijn, die het leren op de werkplek ondersteunt en die geborgd is binnen de organisatie. Zodat reflecteren heel gewoon is en iedereen steeds inzicht heeft op de eigen groei- en ontwikkelpunten.

Fieldlab Robotica NH

Initiatief

Brengt de ontwikkelingen van nieuwe technologieën in de sectoren techniek, groen en zorg bij elkaar in een grote praktijkruimte en een theorielokaal. Beide ruimtes zijn gehuisvest in de moderne bedrijfshal van Bosma & Bronkhorst in Zaandam. Bij het Fieldlab komen verschillende industriële en educatieve robots beschikbaar, evenals zorgtechnologie en eHealth producten. Bedrijven, instellingen en onderwijs kunnen hier terecht voor training, masterclasses, experimenten en vakscholing op het gebied van robotica en moderne technologie.

Organisaties



Resultaten

Fieldlab Robotica opent naar verwachting in september 2020 haar deuren voor studenten van het Regiocollege. Ook medewerkers van de deelnemende organisaties kunnen gebruik maken van het fieldlab Robotica.

Wegwijs in de Zorg

Initiatief

Op dit moment is er veel aandacht voor versneld opleiden in de zorg. De coronacrisis en toenemende vergrijzing vragen op korte en langere termijn nieuwe collega's in de zorg. Bestaande opleidingen en nieuwe verkorte opleidingen bieden voldoende mogelijkheden voor de nieuwe zorghelden. Voor een goede aansluiting met de praktijk is begeleiding belangrijk. Prioriteren van werkzaamheden is voor zorgprofessional dagelijkse kost. Begeleiden en aandacht voor de stagiaires schiet er soms bij in als het primaire proces om voorrang vraagt. Hoe fijn zou het zijn als de begeleiding van de stagiaires wel doorgaat, maar dat het minder tijd kost!

Effectieve online begeleiding

Wegwijs in de Zorg biedt hiervoor via online begeleiding de oplossing. Het bespreken van ervaringen, ondersteuning van de transfer naar praktijk en de directe beantwoording van vragen en maakt de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de student zichtbaar. De groepsapp biedt een luisterend oor voor studenten in een veilige setting met peers en geeft richting aan het leren. Samen met het Regiocollege starten we een pilot met studenten die werken bij Evean, De Zorgcirkel en Wilgaerden/Leekerweide.



Resultaten

- een student die zich gezien en begeleid voelt, leerde dat je op verschillende manieren naar een situatie kunt kijken en persoonsgerichte zorg als waardevol heeft ervaren.
- een betrokken werkbegeleider die vertrouwen heeft in de begeleiding van de nieuwe collega.
- een bewoner die vanaf het begin wordt gezien door de medewerker
- een team dat heeft kennism gemaakt met de veranderde rollen bij leren op de werkplek.



- ▶ Student in zijn kracht 1
- ▶ Student in zijn kracht 2



PENNEMES
350 JAAR ZAAANSE ZORG

- ▶ Welzijnsmedewerkers
- ▶ Toolkit Groen
- ▶ Talentgericht Werken
- ▶ Samenbinden
- ▶ Fieldlab Robotica NH



- ▶ Senior Werkbegeleiders
- ▶ Toolkit Groen
- ▶ SamenBinden
- ▶ Fieldlab Robotica NH



- ▶ SamenBinden
- ▶ Kwaliteitsverpleegkundigen



- ▶ Leertrein
- ▶ Proeftuinen
- ▶ Leerunit
- ▶ Waarderend Samen Werken, Samen Leren
- ▶ Fieldlab Robotica NH
- ▶ Wegwijs in de Zorg



- ▶ Kwaliteitsverpleegkundigen
- ▶ Leerlocaties
- ▶ Leerklimaatmeting
- ▶ Teamcoaching Praktijkopleiders
- ▶ Fieldlab Robotica NH
- ▶ Wegwijs in de Zorg



- ▶ Het Leerlab
- ▶ Reflectie app



- ▶ Leren, Ontwikkelen & Groeien



Initiatieven in ontwikkeling



Initiatieven in ontwikkeling



Initiatieven in ontwikkeling



- ▶ Leerlingenreis



- ▶ Wegwijs in de Zorg



- ▶ Werkbegeleiding Versteven



Initiatieven in ontwikkeling