

Onderzoek binnen
LWWL naar het
leerwerkklimaat

Waren er al voorbeelden
bij andere programma's/
organisaties rond
leerwerkklimaat? Zo ja,
welke?

Wat was de aanleiding
voor het onderzoek
naar leerwerkklimaat?

Leren is Werken Werken is Leren

voor innovatief vakmanschap



Wrap up eindsymposium programma LWWL
Carlijn Nelis en Eef Pothast
25 november 2021

Programma 'Leren is Werken, Werken is Leren' (LWWL)



Werken aan gunstig
leer-/ werkklimaat

'Samen voor goede
zorg aan cliënten'

absorptie-
vermogen

Kom erbij!



verbindend
vermogen

Hoor erbij!



Blijf erbij
en groei!

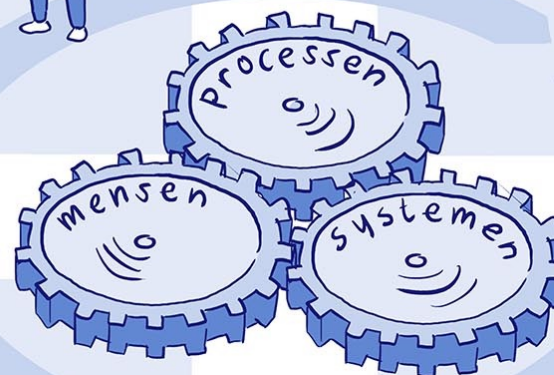


opleidend
vermogen

Blijf nieuwsgierig
en denk mee!

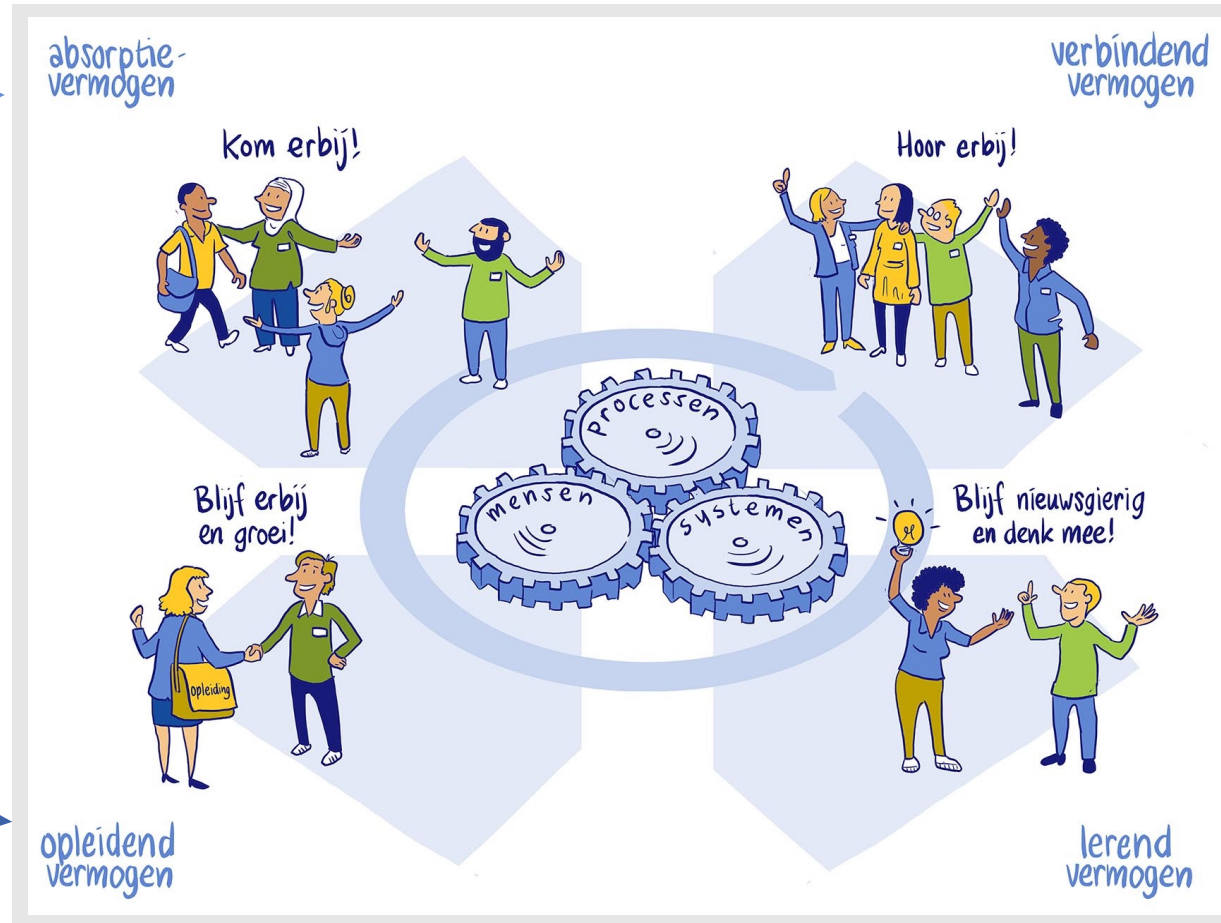


lerend
vermogen



het vermogen van een team om studenten op te kunnen nemen en te begeleiden.

het vermogen van de organisatie om nieuwe zorgmedewerkers via de principes van werkplekleren op te leiden en te behouden voor de zorg.



het gevoel ergens bij te horen, het gevoel van een professionele thuisbasis. Daarin hebben zowel individuen, het team als organisatie iets te doen.

het vermogen van een team, van manager tot student, om open en onderzoekend om te gaan met situaties waarin je niet meteen weet wat te doen.

‘Een gunstig leer-/ werkklimaat is aanwezig als professionals en studenten op een prettige manier (van elkaar) leren en werken in de praktijk. Je hebt een nieuwsgierige houding ten opzichte van je eigen handelen en dat van anderen. Je voelt je genoeg op je gemak om je tegen elkaar uit te spreken. Je weet dat je niet onzeker hoeft te zijn als je een nieuw idee wil delen, een vraag wil stellen, of een mogelijke fout wil melden. Ook als je gedachten misschien afwijken van wat anderen vinden. Je voelt je verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling en vakbekwaamheid in de zorgverlening’.*

** Gebaseerd op het gedachtegoed A. Edmonson*

Wat is de onderzoeksopzet?

Methode:

- Kwalitatief, in beeld brengen van ervaringen
- Voornamelijk (groeps-) gesprekken, aantal enquêtes
- Rode draad, niet herleidbaar naar personen en organisaties

Onderzoeksgroep:

- 189 personen van verschillende functies/ rollen:
student, werkbegeleider, zorgprofessional, teamcoach/manager, bestuurder
- 17 organisaties in totaal

Sneak preview: wat zijn de bevindingen (1/2)?

Student: 'Ik ben nu bijna 10 weken boventallig waarin ik meeloop en meekijk. Iedere ochtend stap ik met plezier in de auto'.

Werkbegeleider: 'We laten de studenten de eerste twee dagen alleen meelopen in de huiskamer, daarna meekijken in de zorg, ook op hun behoefte en interesse'.

Kom erbij!



Zorgprofessional: "Er waren ongeveer 6 nieuwe leerlingen met de introductie, We hadden geen overzicht in werkprocessen en protocollen. De begeleiders waren aan het werk en niet aan het coachen'

Praktijkopleider: 'Wij starten met de student en dan na de ochtend worden ze meegenomen door de afdeling voor kennismaking op de afdeling'

Manager: 'We hebben geen inwerkprogramma'.

Absorptievermogen

Sneak preview: wat zijn de bevindingen (2/2)?



Absorptievermogen

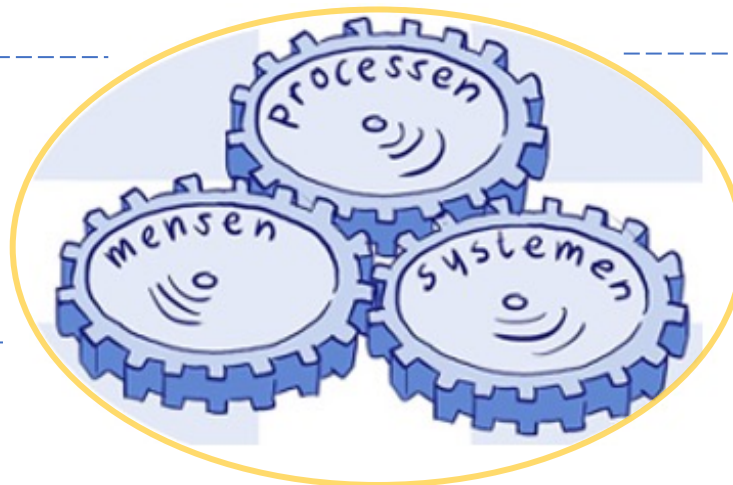
Thema's:

1. Introductietijd
2. De match tussen student, cliënt en vorm van begeleiding
3. De begeleiding als vak apart met collectieve verantwoordelijkheid
4. Faciliteren van begeleiding

Suggesties voor thema 3. De begeleiding als vak apart met collectieve verantwoordelijkheid:

- Inzet **rol van senior werkbegeleiding**
- **Begeleiding van medestudenten**

- Werkbegeleiding : affiniteit en competenties
- **Training** werkbegeleider en training on the job rond begeleiding student als zorgprofessional
- **Samenwerking** volgens WaSa gedachtegoed



- **Rolduidelijkheid** in begeleiding: (senior) werkbegeleider, studentcoach, student- op student begeleiding en de zorgprofessionals

- **Handleiding** begeleiding studenten
- **Wegwijs** app

Waar werken we naartoe?

Oktober 2021

Initiatief: Onderzoek welzijnsmedewerkers

Waarderend onderzoek naar een nieuwe inzet van welzijnsmedewerkers in een vrije rol, waarbij de samenwerking tussen betrokkenen lerend is vormgegeven.



Contact:
R.degraaf@pennemes.nl

Ervaren ontwikkeling op vermogens



Absorptievermogen

- ✓ 'Een nieuw soort collega ontvangen was eerst moeizaam. Nu gaan ze samen voor een kwalitatief beter leven voor cliënten, allemaal vanuit hun eigen rol en in samenwerking met elkaar.'
- ✓ 'Gepassioneerd in het werk staan, maakt dat ook het werk beter en leuker wordt. Dat geeft ruimte en versterkt het teamgevoel'
- Als we dit op een andere plek willen doen, moeten we 'in de kelder beginnen en het wel weer stap voor stap op bouwen.'

Verbindend vermogen

- ✓ 'van vreemde eend in de bijt naar volledig omarmd in community van de welzijnsmedewerkers'.
- ✓ 'Welzijnswerk is werk als onderdeel van gemeenschap.'

Lerend vermogen

- ✓ 'Door vrije rol ook gedwongen om te reflecteren op jezelf.'
- ✓ 'Reflectie leidt ertoe dat ook verzorgenden hun werk anders invullen of ideeën krijgen om verder te leren'.
- ✓ 'Het maakt verschil als je talenten de voorgrond zet geeft en mensen uitnodigt zich echt te laten zien'.

Zorgmanager, adviseur innovatie (N = 2)

Doelstellingen en resultaten

Doelstelling:
Onderzoeken:
• Wat gebeurt er als we de talenten en passies centraal zetten?
• Welk effect heeft het op samenwerking tussen welzijns- en zorgcollega's?
• In hoeverre leidt het tot meer wederkerige uitwisseling, inspiratie en leren?

Beoogde resultaten:
• Inzicht in werkzame principes in werken met inzet van welzijnsmedewerkers.
• Duidelijkheid over hoe inzichten in leerwerkklimaat verwerkt kunnen worden
• Inzicht inzet van IM WM: op vermindering zorgvraag en/of vermindering inzet zorgprofessionals

Omvang:
• 10 zorg- en welzijnsmedewerkers, manager zorg en behandeling en adviseur innovatie

Behaald:
✓ Inzicht in werkzame principes en successleutels
✓ Inzichten voor het leerwerkklimaat

Aantallen:
• Inzet van 20 welzijnsmedewerkers
• indirect uit straling naar alle zorgteams (130 mensen)

Niet behaald:
• Geen conclusies over vermindering zorgvraag en/of inzet zorgprofessionals, maar trend wordt wel zichtbaar.

Geleerde lessen & voorwaarden

- Onderzoekend vormgeven vrije rol nodigt uit tot leren en uitwisseling
- Basis/visie verankeren door dialoog op alle plekken
- Je moet het veranderverhaal blijven delen en voorlezen, mensen blijven meenemen in het beeld 'welzijn voor zorg' en wat dat betekent
- Successleutel: ruimte maken voor weerstand, tegen geluid en conflict ➡ opschudden mentale kussens en ondersteunen fundamentele verandering
- Positieve effecten op bewoners zijn de grootste aanjager voor verandering
- Deze succes aanpak zal je in een nieuwe context vanaf de grond op moeten bouwen: ruimte nemen voor samen leren

Presentatie van het onderzoek: <https://lerenwerkenwerkenleren.nl/wp-content/uploads/2021/10/Waarderend-onderzoek-inzet-welzijnsmedewerkers-Pennemes.pdf>



Leerwerkklimaat (LWK) tool



Vragen?



Straks:

Workshop leerwerkklimaat tool