

Hoe effectief en efficiënt werkbegeleiding organiseren



VR- INZETTEN BIJ BEELDVORMING ZORG

ONDERSTEUNENDE APPS

Door een VR-bril in te zetten bij de beeldvorming van studenten wordt een student minder 'overvallen' bij de start van het werken in de praktijk. Dit schept een beter beroepsbeeld en voorkomt uitval.



Werkwijze



- ✓ De VR bril kan worden ingezet bij het sollicitatiegesprek voor zij-instromers BBL. Het geeft een beeld van het beroep en creëert gespreksonderwerpen.
- ✓ De VR bril kan ingezet worden bij de intakeprocedure voor BOL studenten om een eerste indruk van het beroep te krijgen.
- ✓ Voor de richting BOL is de bril ook goed te gebruiken tijdens de lessen werkveld oriëntatie. Dit helpt om een beeld te krijgen van het werken in de zorg, maar ook in de verschillende velden. Dit is een interactieve manier om kennis te maken met de zorg, zonder op locatie te zijn.

Impact



- ✓ Startende BOL en BBL studenten (intake en sollicitatieproces)
- ✓ ROC's
- ✓ Organisaties (HR)

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Het scheppen van een reëel beeld van de praktijk in een vroeg stadium
- ✓ Kan ingezet worden bij de sollicitatie procedure (BBL)
- ✓ Kan ingezet worden bij de intakeprocedure op school (beroepsbeeld)
- ✓ Kan ingezet worden op school bij het vak werkveldoriëntatie (BOL)
- ✓ Wisselende praktijksituaties in verschillende velden / doelgroepen
- ✓ Laagdrempelig
- ✓ Makkelijk inzetbaar
- ✓ Leuke werkvorm in het onderwijs
- ✓ Betere rendementen / minder uitval door het scheppen van een waarheidsgetrouw beroepsbeeld

Nadelen

- ✓ Kosten aanschaf brillen
- ✓ Kosten en tijdsinvestering ontwikkelen nieuw beeldmateriaal.

Randvoorwaarden



- ✓ Integreren binnen het onderwijs (bestaande vakken zoals werkveldoriëntatie)
- ✓ Beeldmateriaal dat gebruikt gaat worden wordt ontwikkeld in samenspraak met de opleiding maar ook met de praktijk.
- ✓ Meerwaarde voor team moet duidelijk worden gemaakt, beter beroepsbeeld beginnende student, hierdoor minder uitval.
- ✓ Effect voor organisaties bij sollicitaties, gespreksonderwerpen en beeld van het beroep vergroten)
- ✓ 'Intakers' en HR medewerkers op de hoogte
- ✓ Borgen in het intakeprogramma en het onderwijsprogramma en de sollicitatieprocedure bij organisaties

Investing & effort



- ✓ Hoge kosten aanschaf VR brillen en het ontwikkelen van het beeldmateriaal. Eenmaal aanwezig kan het gemakkelijk worden ingezet.

MODULE 'LEREN LEREN' INZETTEN

EIGEN REGIE STUDENTEN VERHOGEN

aan het begin van de opleiding aandacht te besteden aan het "leren leren" draag je bij aan het vermogen van de student om leervragen op te stellen t.a.v. het eigen leerproces. Hiermee ontlast je de werkbegeleider.



Werkwijze



- ✓ Start module tijdens introductieperiode BBL & eerste periode voor BOL
- ✓ Student bewust van eigen leervoorkeuren en hoe deze op de meest effectieve manier in te zetten is.
- ✓ BBL introductie in praktijkleren
- ✓ Leervragen formuleren / SMART doelen formuleren / persoonlijke leerdoelen
- ✓ Lessen in reflecteren (app inzetten)
- ✓ Verslaglegging via STARR
- ✓ CanMEDS rollen en uitleg beroepshouding
- ✓ Scholing in ICT vaardigheden
- ✓ Ook andere apps inzetten in deze periode om het leren te bevorderen
- ✓ Praktijkopleiders en werkbegeleiders informeren en betrekken
- ✓ Module afronden voor start andere modules
- ✓ Keuze-deel 'de mediawijze zorg- en welzijn professional'

Impact



- ✓ Startende groepen BOL en BBL
- ✓ Docenten ROC
- ✓ Praktijkleercoaches organisaties

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Student heeft inzicht in eigen leervoorkeuren
- ✓ Student neemt regie in eigen leerproces
- ✓ Werkbegeleider wordt ontlast m.b.t. het formuleren van leerdoelen
- ✓ Scholing ICT vaardigheden nieuwe studenten begin van de opleiding

Nadelen

- ✓ Werkbegeleiders moeten op de hoogte zijn van de module om studenten te kunnen begeleiden.

Randvoorwaarden



- ✓ Gezamenlijke "Leren leren" module voor de 3 ROC's ontwikkelen
- ✓ Samenstellen in overleg met werkveld
- ✓ Borgen in het introductieprogramma van BBL opleiding en in de eerste periode van de BOL opleiding.
- ✓ Module afronden alvorens te starten met nieuwe modules

Investing & effort



- ✓ Module gezamenlijk met de 3 ROC's ontwikkelen en regelmatig evalueren.
- ✓ Docenten krijgen extra uren voor het begeleiden van leerlingen bij deze module.
- ✓ Het werkveld en de organisaties spreken dezelfde taal. De behoeften van de werkvloer worden opgenomen in deze module.

WEGWIJS IN ZORG & ONDERWIJS

ONDERSTEUNENDE APPS

Wegwijs in de zorg wordt ingezet om de werkbegeleider te ontlasten in de startfase van een student. Door het te koppelen aan opdrachten van school wordt de meerwaarde voor de student / onderwijs ook groter.



Werkwijze



- ✓ Wegwijs richt zich op het geven van goede begeleiding aan stagiaires, terwijl het minder tijd kost
- ✓ Het draagt bij aan de zelfstandigheid van de student en aan de efficiëntie van de begeleiding.
- ✓ Maximaal 4 studenten vormen een app groep (1e of 2e jaars) aangevuld met 1 ouderejaars.
- ✓ Elke dag start met een 'challenge' waarmee de student die dag aan de slag gaat in de praktijk. Aan het eind van de dag wordt daarop gereflecteerd in de app.
- ✓ De ouderejaars heeft een motiverende rol, vangt signalen op binnen het team en kan dit bespreekbaar maken.
- ✓ De app kan op meerdere manieren in het onderwijs geïntegreerd worden, zoals voor intervisie, bij communicatie en bij de module leren, leren

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Het ontlast de werkbegeleider
- ✓ Het is laagdrempelig in te zetten
- ✓ Het peer-to-peer leren wordt gebruikt, dit draagt bij aan de veiligheid en het verbindend vermogen van de studenten.

Nadelen

- ✓ Het valt of staat met de invulling van de rol van de coach; dit kan een risico zijn
- ✓ Het kan als vrijblijvend ervaren worden, dit maakt de koppeling met andere opdrachten van belang
- ✓ Het kan als 'extra' ervaren worden door voor deelnemers.

Investerings- & effort



- ✓ Wegwijs in de zorg is ontwikkeld met het doel de werkbegeleider en organisatie zoveel mogelijk te ontlasten.
- ✓ Het belangrijkste is om de coach goed voor te bereiden.
- ✓ Daarnaast vraagt het effort van de onderwijsinstellingen, omdat aan hen de vraag wordt gesteld om deze app en 'challenges' te integreren in het onderwijs & opdrachten.

Impact



- ✓ Startende groepen BOL en BBL
- ✓ Docenten ROC
- ✓ Werkbegeleiders
- ✓ Coach

Randvoorwaarden



- ✓ Verbinden met opleiding, integreren binnen bestaande vakken / opdrachten en of intervisie.
- ✓ Opdrachten die je gebruikt goed afstemmen met opleiding en praktijk.
- ✓ Meerwaarde voor team en werkbegeleider moet heel duidelijk zijn, laten zien: stagiair stroomt makkelijker in, team weet beter waar stagiair mee bezig is, bespreek onderwerpen binnen team, collega's gaan mee in de reflecties en onderwijs erkent het voor aftekenen opdrachten
- ✓ Effect voor werkbegeleiders duidelijker naar voren brengen, opnemen in manier van werken, opnemen in opleiding werkbegeleiders.
- ✓ Zorg ervoor dat het studenten direct iets oplevert in studiepunten / aftekenen opdrachten.

LEERWERKPLAATSPROFIEL 3.0

HELDERE VERWACHTINGEN SCHEPPEN

Door goed inzichtelijk te maken wat een student te wachten staat tijdens de stageperiode verklein je de kans dat een student vroegtijdig afhaakt. Bij wat voor afdeling en team kom ik te werken en wat voor zorg wordt er verleend?



Werkwijze



- ✓ Verzamel de algemene informatie als organisatie en gebruik dit [format](#);
- ✓ Kies er als organisatie(s) voor of je per zorgcategorie een VR-script maakt;
- ✓ Vraag de locaties / teams bij de uitvraag naar studenten om het [format](#) verder aan de vullen;
- ✓ Bied ondersteuning vanuit de communicatieafdeling om beeldmateriaal te maken;
- ✓ Indien jullie werken met de vier vermogens, maak inzichtelijk hoe jullie hier op scoren en op ontwikkelen;
- ✓ Maak goed inzichtelijk wat een afdeling / team van een student verwacht;
- ✓ Geef aan hoe een student kennismakt, of er gematcht wordt en of er een introductieprogramma is;
- ✓ Geef inzicht in de werkbegeleiding.

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Studenten kunnen een beter beeld vormen van de werkplek;
- ✓ Teams gaan reflecteren op hun eigen werkplek en hoe het zou zijn om nieuw bij hen te landen
- ✓ Werkbegeleiders worden gestimuleerd om na te denken over hun rol en waar hun motivatie zit;
- ✓ Impliciete manier van werken moeten expliciet gemaakt worden;
- ✓ Het geeft ook zicht op wat er nog niet is en waar wel een wens is.

Nadelen

- ✓ Het kost de teams tijd en dit is schaars
- ✓ Sommige informatie kan snel verouderen.

Investing & effort



- ✓ Het ophalen van de informatie kost tijd;
- ✓ Het is iets wat snel kan verouderen en dus bijgehouden dient te worden;
- ✓ Werken met het format scheelt tijd.

Impact



- ✓ BBL en BOL studenten hebben hier veel aan bij de oriëntatie;
- ✓ Teams worden uitgenodigd na te denken over hun manier van werken;
- ✓ Managers krijgen een rol;
- ✓ Werkbegeleiders krijgen een podium en kunnen zichzelf laten zien;
- ✓ ROC's spelen een rol bij het actief inzetten van deze profielen.

Randvoorwaarden



- ✓ Denk goed na over welke informatie stabiel blijft en welke snel verouderd, maak een splitsing;
- ✓ Managers en teams moeten er wel de meerwaarde van inzien
- ✓ Teams moeten zelf zicht hebben op de vragen of begeleid worden in het beantwoorden van de vragen;
- ✓ Er moet iemand binnen de organisatie zijn die zich toelegt op het up-to-date houden van deze profielen.
- ✓ Denk aan laagdrempelige manieren om beeldmateriaal te maken, zodat teamleden dit gemakkelijk kunnen doen en dat het in het profiel een plekje krijgt.

STAPPENPLAN MATCHING STUDENT - WB

MATCHEN & ONBOARDEN

Door expliciet aandacht te besteden aan het matchen van een werkbegeleider aan een student ontlast je de werkbegeleider en verhoog je het absorptievermogen. Als er een goede match is, zal de student ook makkelijker gaan experimenteren & leren.



Werkwijze



- ✓ Inventariseer waar je welk niveau/welk jaar en hoeveel studenten je kunt plaatsen
- ✓ Kijk wat voor team het is (leerprofiel) en wat de doelgroep is
- ✓ Welk type werkbegeleiders zit er in dat team, breng leervoorkeur werkbegeleider / studentcoach in beeld
- ✓ Na de briefselectie laat je de sollicitant een talentscan maken. Kijk wat hieruit komt bij zijn/haar persoonlijkheid. (tip bespreek dit aan het eind van het sollicitatiegesprek zodat je kan checken wat de sollicitant zegt en wat er uit de test komt)
- ✓ Eventueel bij het sollicitatiegesprek iemand van de locatie of team erbij betrekken
- ✓ Bepaal duidelijke criteria waarop je match: *leervoorkeur, type opleiding, opleidingsjaar*.

Impact



- ✓ Alle startende groepen BOL
- ✓ Alle teams die studenten laten starten
- ✓ Praktijkopleiders

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Tijdens het sollicitatiegesprek kan je waarschijnlijk aan de hand van de antwoorden en gevoel al een matching in je hoofd maken.
- ✓ De sollicitant kan aangeven wat hij/zij nodig heeft om de opleiding tot een goed einde te maken.
- ✓ Als de sollicitant wordt aangenomen kan je ook al kijken naar de langere termijn voor een eventuele roulatie.
- ✓ Mochten er meerdere personen geschikt blijken voor een bepaald team dan kan er eventueel een klikgesprek met het team worden gedaan.

Nadelen

- ✓ Alle teams zijn in beweging, het kan voorkomen dat je ergens een student plaatst maar dat er onverhoopt iets in het team gebeurt of iets met de student waardoor er toch een mismatch is.....

Randvoorwaarden



- ✓ Houd korte lijnen met de betreffende managers en werkbegeleiders.
- ✓ Blijf op de hoogte wat er gebeurt in een team
- ✓ Overleg regelmatig met werkbegeleiders over een goed leerklimaat voor de student en het team
- ✓ Houd deze procedure aan voor alle studenten
- ✓ Zorg er voor dat je de student kunt leren kennen

Investing & effort



- ✓ De investering zit hem vooral in het goed opzetten en stroomlijnen van het proces. De praktijkopleiders spelen een belangrijke rol in het proces. Je moet goed zicht hebben op de teams en de werkbegeleiders.

INTRODUCTIEPERIODE BBL STUDENT

ONBOARDING

Via een 'warm welkom' wordt de werkbegeleider ontlast in de begeleiding van startende studenten. Door het onderwijs als partner in te zetten wordt de zorg nog verder ontlast. Daarnaast draagt het bij aan een goede start van een student.



Werkwijze



- ✓ De eerste weken van een nieuwe leerperiode wordt ook gebruikt om studenten kennis te laten maken met praktische ondersteuning.
- ✓ Deze ondersteuning is gericht op waar een student mee te maken krijgt op de werkvloer.
- ✓ Deze lessen worden gegeven door desbetreffende professionals uit de praktijk
- ✓ Denk aan : ADL, fysiek belasting, ICT, training dementievriendelijk, geestelijk verzorger, psycholoog
- ✓ Eigen invulling toevoegen

Impact



- ✓ Startende groep BBL
- ✓ Professionals worden meegenomen
- ✓ Docenten ROC
- ✓ 1 praktijk- leercoach- of opleider

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Studenten kunnen oefenen en vragen stellen in eigen tempo;
- ✓ Ze maken kennis met professionals in de organisatie;
- ✓ Leren vanuit de expertise en kennis van de professional;
- ✓ Minder belastend voor werkbegeleiders omdat ze de basiskennis hebben;
- ✓ Minder uitval in de eerste periode door overbelasting van leren en werken. Door de gelegde basis hebben studenten meer vertrouwen in hun eigen ontwikkeling.

Nadelen

- ✓ Zij-instroom studenten willen gelijk wat betekenen op een afdeling. Zij zijn gewend zelfstandig te werken vanuit hun vorige functie/ervaring. Omdat ze basiskennis en vaardigheden krijgen worden ze minder als student gezien en begeleidt. De studenten zelf moeten weer leren om vragen te stellen en grenzen aan te geven. In de introductieperiode moet hier aandacht voor zijn.

Randvoorwaarden



- ✓ Planning maken i.o.m. docenten en professionals
- ✓ Indien noodzakelijk voorbereiding tijdig versturen naar studenten. Voorbereiding heeft als voordeel dat de lessen interactief kunnen zijn, en kennis beter beklijft, efficiëntie.

Investing & effort



- ✓ Vanuit de samenwerking met school kan de investering vanuit de zorgorganisatie gedeeld worden met school.
- ✓ Vanuit een praktijkleercoach (of opleider) kan dit gemakkelijk opgezet worden zonder dat het heel veel impact heeft op het overige werk van de zorgteams.

INTRODUCTIEGESPREK & INWERKPROGRAMMA

ONBOARDEN

Door studenten goed te laten landen tijdens de eerste weken van hun stage is het van belang een goed inwerkprogramma te hebben. Om duidelijkheid te scheppen en hen de weg te wijzen binnen een nieuwe omgeving.



Werkwijze



- ✓ Om de studenten een goede start te laten maken wordt er gewerkt met een [introductiongesprek & inwerkprogramma](#);
- ✓ Het doel van het introductiongesprek is om op basis van wederzijdse verwachtingen werkafspraken te maken en komen ook praktische zaken ter sprake;
- ✓ Het inwerkprogramma helpt nieuwe collega's en lerenden op weg in de organisatie;
- ✓ Het inwerkprogramma is uitgeschreven en ondersteunt bij het leren kennen van de bewoners/ cliënten, je collega's, de afdelingen en het huis;
- ✓ Het programma geeft houvast in de eerste 4 weken.

Impact



- ✓ Alle startende stagiaires & BBL studenten;
- ✓ Studentcoaches & werkbegeleiders;
- ✓ Managers van de studenten.

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Het introductiongesprek geeft een student een welkom gevoel bij de start;
- ✓ studenten krijgen enige houvast tijdens de eerste vier weken van hun stage of leerwerktraject;
- ✓ Studenten worden ondersteund en krijgen een richting in hun leerproces;
- ✓ Het uitgeschreven programma ontlast de werkbegeleider.

Nadelen

- ✓ Het uitgeschreven programma kan afleiden van wat een werkbegeleider en collega's te doen hebben bij een 'warm-welkom';
- ✓ Als een student zich (nog) niet veilig voelt, zijn sommige vragen / verwachtingen hoog gegrepen.

Randvoorwaarden



- ✓ Werkbegeleiders dienen goed op de hoogte te zijn van het inwerkprogramma
- ✓ Managers dienen ook goed op de hoogte te zijn van het inwerkprogramma
- ✓ Studenten dienen zich veilig genoeg te voelen om regie en eigenaarschap te pakken
- ✓ Een goede voorbereiding op school ten aanzien van leren leren is van belang.

Investering & effort



- ✓ De investering is redelijk aangezien er een goed programma ontwikkeld dient te worden;
- ✓ Ook vraagt het de organisatie om het programma goed te laten draaien;
- ✓ Sommige studenten zullen daarnaast extra begeleiding nodig hebben.

SENIOR WERKBEGELEIDER

VERANDERING IN BEGELEIDINGSSTRUCTUUR

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



Werkwijze



- ✓ Een aantal werkbegeleiders worden op basis van eigen motivatie in de rol van senior werkbegeleider gezet;
- ✓ Ze ontwikkelen zich specifiek in deze rol;
- ✓ Ze worden extra ingeroosterd;
- ✓ Zij begeleiden de studenten over de teams heen;
- ✓ Ze onderhouden contacten met school;
- ✓ Zij stimuleren het leren van elkaar;
- ✓ Door de andere WB te ontlasten kan de kwaliteit van leren verbeteren;
- ✓ De Senior Werkbegeleider kan haar eigen carrière op goede manier beëindigen.

Impact



- ✓ 176 medewerkers;
- ✓ 3 senior werkbegeleiders.

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ De deskundigheid in het afnemen van praktijkexamens neemt toe via gerichte ontwikkelingsmogelijkheden hierop;
- ✓ 'Er worden meer medewerkers met hoger niveau opgeleid';
- ✓ Voortgangsgesprekken verbeteren: 'senior werkbegeleider en student nu ook aanwezig';
- ✓ Studenten meer opgenomen en opgemerkt: 'kijk met me mee of ik kijk met jou mee'.

Nadelen

- ✓ Senior Werkbegeleiders staan wat verder van het team af;
- ✓ Er kan onduidelijkheid ontstaan over wie wat doet rondom de student ; met als gevolg dat de 'gewone' werkbegeleider zijn rol niet pakt.

Randvoorwaarden



- ✓ Kenmerken en positie van senior werkbegeleider duidelijk kenbaar maken binnen teams;
- ✓ Zorg voor inventarisatielijst met criteria om senior werkbegeleider te worden: fysieke gezondheid, verzuim, leergierigheid;
- ✓ Vanaf start samenwerken met teamleiders, afdeling HR/P&O en praktijkopleiders;
- ✓ Doel voor ogen houden: kwaliteit werkbegeleiding en medewerkers tot 67e 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;
- ✓ Minder uitvoerbaar in extramurale setting in coronatijd; er mogen maar weinig mensen aan huis zijn.

Investerings- & effort



- ✓ Het gaan werken met een Senior Werkbegeleider vraagt een goede voorbereiding en interne communicatie. Ook is het van belang goed af te stemmen met HR & leidinggevenden door de organisatie heen. Het betreft een wijziging in de structuur in de organisatie.

STUDENTCOACH

STRUCTUURWIJZIGING

In een wijziging in de rollen rondom de student. De studentcoach krijgt een vast aantal uren per student. Daarnaast wordt er ook ingezet op peer-to-peer leren



Werkwijze



- ✓ De studentcoach heeft een groepje studenten onder zich;
- ✓ De begeleiding kan in een groep en individueel zijn;
- ✓ Binnen de groep studenten is er ruimte voor peer-to-peer onder supervisie van de studentcoach;
- ✓ De praktijkopleider monitort het werk-/leerklimaat;
- ✓ De praktijkopleider coacht de studentcoach;
- ✓ Gebruik maken van de WegwijsApp door de studentcoach;
- ✓ Betaald inzetten MBO / HBO studenten in deze rol biedt mogelijkheden;
- ✓ Zie [hier](#) een voorbeeld van een profiel van de studentcoach bij de Zorgcirkel.

Impact



- ✓ Wisselend binnen de verschillende huizen. Nu ingezet in de IMZ en nog niet in de EMZ
- ✓ 1 studentcoach van 32 uur
- ✓ 4 studentcoaches van 8 uur

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Er kunnen meer studenten worden opgenomen in de teams;
- ✓ Een grotere draagkracht voor een veilig leer-/werkklimaat;
- ✓ Intrinsieke motivatie om studenten te begeleiden;
- ✓ Meer kunnen boeien en binden;
- ✓ Voortgangs- en beoordelingsgesprekken worden naar een hoger niveau getild.

Nadelen

- ✓ Werkbegeleiders trekken zich terug, omdat niet duidelijk is wat er van ze verwacht wordt (situationeel opleiden kan hierin helpend zijn);
- ✓ Bij uitval van de studentcoach, komt de begeleiding in het geding;
- ✓ Er wordt een teveel aantal studenten ervaren op de afdeling;
- ✓ Bij werkdruk komt de rol van studentcoach onder druk te staan.

Randvoorwaarden



- ✓ Mobiel bereikbaar kunnen zijn
- ✓ Uren kunnen wegzetten in het rooster
- ✓ Goede ondersteuning van werkbegeleiders
- ✓ Wanneer de studentcoach werkzaam is op het andere gedeelte van de afdeling, is het van belang dat hij/zij makkelijk naar de betreffende afdeling toe kan. Plan daarom aan de andere kant van de afdeling een extra helpende in.
- ✓ Thema besprekingen aanbieden om de rol body te geven
- ✓ Vanuit het management gedragen

Investerings & effort



- ✓ Het is een wijziging in structuur: er komt een rol bij;
- ✓ Er dienen sollicitatie rondes plaats te vinden;
- ✓ Het vraagt een andere manier van werken voor iedereen in het team.

Een leerunit is een gedeelte van een afdeling die volledig gerund wordt door studenten van verschillende opleidingen en verschillende leerjaren. Studenten begeleiden elkaar en gediplomeerde medewerkers coachen de studenten met 'de handen op de rug'.



Werkwijze



- ✓ Een gedeelte van een afdeling wordt gerund door de studenten;
- ✓ Verschillende opleidingen zijn vertegenwoordigd;
- ✓ Studenten begeleiden elkaar;
- ✓ Gediplomeerden coachen met 'de handen op de rug';
- ✓ Aftoetsen van handelingen en nakijken van opdrachten doet de studentcoach;
- ✓ Student staat centraal;
- ✓ Er komt 2 uur per week een docent op de LEERunit om onderwijs – praktijk te verbinden;
- ✓ Lees [hier](#) meer over de LEERunit in de infographic.

Impact



- ✓ Een gedeelte van een afdeling: 9 cliënten;
- ✓ Groep studenten: 22;
- ✓ Studentcoach: 1.

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Door de kleinschaligheid kunnen de studenten de cliënten goed leren kennen en goed leren in te schatten welke zorg nodig is;
- ✓ De cliënten zien veel dezelfde gezichten;
- ✓ Doordat het team alleen studenten bevat, voelen studenten zich vrijer om nieuwe ideeën in te brengen;
- ✓ Er kunnen meer studenten worden opgenomen.

Nadelen

- ✓ Niet iedere student is geschikt voor de LEERunit. Er wordt wel een bepaalde mate van zelfstandigheid verwacht;
- ✓ Sommige studenten ervaren af en toe een vorm van hiërarchie onderling;
- ✓ Enkele studenten mogen wat actiever om hulp vragen als ze ergens tegenaan lopen.

Randvoorwaarden



- ✓ De kartrekkers moeten voldoende tijd hebben voor het opzetten en voortzetten van dit initiatief;
- ✓ Maak een businesscase. Betrek hierbij de controller van de organisatie.
- ✓ Laat afdeling kwaliteit vroeg in het proces aansluiten.;
- ✓ Organiseer een startbijeenkomst voor verschillende stakeholders; Het 'waarom' en 'wat' gezamenlijk uitwerken;
- ✓ Kijk goed welke studenten geschikt zijn voor de LEERunit. Overleg dit voor de BOL studenten met school en laat de BBL studenten solliciteren.
- ✓ Maak de verwachtingen vooraf duidelijk aan de studenten;
- ✓ Overleg met school (ruim van te voren) welke BOL studenten op welke stageplekken kunnen komen;
- ✓ Zorg ervoor dat de huidige studenten worden voorbereid om de nieuwe studenten in te werken: Wat verstaan we onder inwerken? En hoe gaan we dat doen.

Investing & effort



- ✓ De LEERunit vraagt een zorgvuldige voorbereiding. De samenwerking en het voorbereiden van de interne organisatie heeft aandacht nodig;
- ✓ Ook is de afstemming tussen school en de zorgorganisatie van belang. Het is vaak een relatief nieuwe manier van werken voor de zorgorganisaties;
- ✓ Ook tijdens de uitrol van de leerunit zal de nodige coördinatie nodig zijn.

KRACHTIGE LEEROMGEVING CREEREN

BEWUSTWORDING LEERSITUATIES

Centraal staat het kunnen herkennen en benutten van leersituaties. Uitgaande van wat er al is op de afdelingen. Het bestaande werk + werkprocessen zoveel mogelijk benutten als leersituaties.



Werkwijze



- ✓ In het team opzoek gaan naar bestaande leersituaties;
- ✓ Via guerrilla-onderzoek en bouwend op wat er al is op de afdeling kijken wat er is;
- ✓ Bij het team zelf nagaan welke leersituaties zij zien (leersituatieboom);
- ✓ Werkbegeleiders bewust maken van eigen (on) bekwaamheid;
- ✓ Werkbegeleiders stimuleren om hardop te redeneren en hiermee bestaande leersituaties meer te benutten;
- ✓ Werkbegeleiders kunnen n.a.v analyse leersituaties docenten informeren;
- ✓ In deze ['routekaart'](#) is de krachtige leeromgeving uitgebreid beschreven;

Impact



- ✓ 1 afdeling
- ✓ Groep studenten: 10
- ✓ Werkbegeleiders: 3
- ✓ praktijkleercoach: 1

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Het is een laagdrempelige manier welke dichtbij de realiteit van de werkvloer staat;
- ✓ Middels deze aanpak creëer je vanzelf draagvlak; omdat dit het uitgangspunt is;
- ✓ Je gaat uit van wat er al is, waardeert dit en bouwt dit uit; dit werkt zeer motiverend voor mensen;
- ✓ Het draagt expliciet bij aan het bewust (on)bekwaam worden en het 'hardop redeneren' wat een werkomgeving leerrijker maakt.

Nadelen

- ✓ Een sterk verbindend vermogen bij de start (bevlogenheid en betrokkenheid) is belangrijk als startpunt, dit maakt het niet voor elke team geschikt.

Randvoorwaarden



- ✓ Een sterk verbindend vermogen bij de start (bevlogenheid en betrokkenheid) is bepalend voor het creëren van eigenaarschap;
- ✓ Continuïteit (bij betrokkenen inclusief betrokken leidinggevende) en een veilige werksfeer zijn nodig als basis;
- ✓ Creëer draagvlak door werksessies met werkbegeleiders te organiseren: wat hebben zij nodig om dit te doen slagen?;
- ✓ Creëer op de werkvloer, samen met de mensen waar het om gaat herkenbare situaties;
- ✓ Gebruik aansprekende vormen om betrokkenen te enthousiasmeren en mee te krijgen. Voorbeelden: leersituatieboom, kijkkaarten ([zie hier](#));
- ✓ Doelgroep goed voor ogen houden: voor wie doe je het?
- ✓ Zorg voor goed tijdsplan, met een kop en staart. Laat het niet te lang duren en zorg dat het geïntegreerd in de werkprocessen een plekje krijgt.

Investing & effort



- ✓ De methodiek vraagt enige inspanning;
- ✓ Besteed tijd aan het gezamenlijk onderzoeken en formuleren van de leersituaties met de werkbegeleiders;
- ✓ Het werken met een leersituatieboom of kijkkaarten is laagdrempelig.

FIELDLAB & PROEFTUINEN

CO-CREATIE ZORG – ONDERWIJS

In een Fieldlab of proeftuin wordt het onderwijs in een samenwerking tussen zorgorganisatie en school ontworpen en uitgevoerd. De aansluiting van het onderwijs op de zorgpraktijk staat centraal.



Werkwijze



- ✓ School & zorgorganisatie geven in gezamenlijkheid vorm aan het onderwijs;
- ✓ Het werk en de werkprocessen vormen het uitgangspunt voor het ontwerpen van het onderwijs;
- ✓ Studenten beginnen direct met ervaring opdoen in de praktijk en lessen worden gegeven op locatie;
- ✓ Docenten zijn op de werkvloer aanwezig en koppelen de praktijkervaringen direct aan de stof
- ✓ Student en zijn of haar ontwikkeling staan centraal;
- ✓ De opleiding leidt tot een landelijk erkend diploma, er wordt dus gewerkt met het KD;
- ✓ Werkbegeleiders & overige zorgmedewerkers spelen een belangrijke rol in het onderwijs, omdat de werkpraktijk ook de onderwijspraktijk is.

Voor- en nadelen



Voordelen

- ✓ Het opleidend vermogen kan enorm groeien door deze vorm van onderwijs aan de bieden;
- ✓ School & zorg gaan echt een samenwerking aan wat het onderwijs beter laat aansluiten. Dit ontlast de werkbegeleider en ondersteunt de student in hun leerweg.

Nadelen

- ✓ Niet iedere student is geschikt voor deze vorm van leren; in de praktijk leren en richting geven aan je eigen leerproces;
- ✓ De grote aantallen studenten kunnen te overweldigend zijn voor de afdelingen; er kan daardoor onduidelijkheid en onrust ontstaan;
- ✓ Er wordt veel verwacht van de werkbegeleiders & de teams in de manier van begeleiden en het zijn van een lerende omgeving, dat vraagt om gedragsverandering bij een grote groep mensen en dat is complex.

Investing & effort



- ✓ Het opzetten van een fieldlab kost veel investering;
- ✓ In de voorbereiding in het ontwerp van het curriculum en de (cultuur)verandering binnen de organisatie;
- ✓ Tijdens de uitvoer gaat het om veel studenten welke goed begeleid moeten worden en daarnaast blijft het (door)-ontwikkelen van het onderwijs een aandachtspunt.

Impact



- ✓ Een afdeling / locatie (wisselend in omvang (>25 – 100 medewerkers)
- ✓ Groep studenten: tussen 15 - 98
- ✓ Werkbegeleiders: tussen 10 -15

Randvoorwaarden



- ✓ Investeer aan een goede samenwerking tussen school – organisatie en maak daarbij duidelijke afspraken (rolverdeling en verantwoordelijkheden);
- ✓ Kijk of de visie, werkwijze, leiderschapsstijl en de soort zorg past bij het praktijkleren;
- ✓ Maak een duidelijke rolverdeling binnen de locatie; wat verwachten we van wie (praktijkleercoach als projectleider, manager, werkbegeleider etc.)
- ✓ Stabiliteit in het management draagt positief bij;
- ✓ Betrek en positioneer direct bij de start L&O / academie goed;
- ✓ Zorg ervoor dat het hele proces navolgbaar is voor de organisatie als men het concept breder in wil inzetten;
- ✓ Houd rekening met de fysieke voorzieningen bij de zorgorganisatie;
- ✓ Richt een selectieprocedure in met aandacht voor leerbaarheid en bekwaamheid. Kijk hierin ook naar hoe mensen omgaan met deze manier van leren, het geleerde direct in de praktijk brengen en goed richting kunnen geven aan hun eigen leerproces.