PRAATPLAAT

VR inzetten om deel van het leerproces vorm te geven

AANLEIDING Er zijn te weinig stageplaatsen. Tekorten in de zorg → Mensen zijn nodig om zorg te ontlasten.

DOELGROEP

Eerstejaars studenten. Er worden te weinig stageplaatsen aangeboden aan deze groep. VR biedt kansen het beroepsbeeld (deels) te vormen.

Zo zien we grote kansen voor brede toepassing op de langere termijn, bijvoorbeeld ook bij leven lang ontwikkelen.

Zorgen dat de studenten een reële en positieve beroepsvorming krijgen.

WAT LEVERT HET ONS OP?

- minder (begeleidings) belasting van de zorg
- bewustere studenten
- minder uitval
- goede eerste kennismaking met de zorg

HOE WILLEN WE HET DOEN?

In co-creatie tussen zorg- en onderwijsinstellingen.

VERVOLGSTAPPEN

1. Praatplaat ontwikkelen. Check, dat is deze! Gelukt!
2. Met de praatplaat onderzoeken of er binnen de organisatie draagvlak en bereidheid is om te investeren in VR (tijd en zoeken naar middelden vanuit subsidies).
3. Samenwerking zoeken met partijen die mee willen doen (werkveld & onderwijs).
4. Onderzoeken wat er al is, waarvoor het gebruikt wordt en wat goed werkt.
5. Van wat er al is ook kijken wat anderen ervan hebben geleerd.
6. Aan de slag met organisaties die mee willen doen. Uitwerken van een projectplan en aanstellen opdrachtgever en projectleider.
7. Pilots draaien om te kijken of het werkt.
8. Ook langer lopend onderzoek op doen, werkt het, is er dan ook minder uitval, kunnen er meer stagiairs opgeleid worden en zijn studenten beter voorbereid op stage.

DE ROTTERDAMSE ZORG

WZW WERKGEVERSVERENIGING ZORG EN WELZIJN

PRAATPLAAT

De inzet van vrijgestelde werkbegeleider

IDEE (pre-)zieke, (pre-)pensionado's, zwangeren, jonge moeders of andere medewerkers die het werk niet meer fysiek aan kunnen begeleiden stagiaires. Deze doelgroep wordt genoemd 'vrijgestelde werkbegeleider'.

KENMERKEN PER GROEP

(pre-) zieke medewerker
- Dreigen uit te vallen of zijn al uitgevallen
- Kunnen fysiek of mentaal een bijdrage leveren aan begeleiding, afhankelijk van de gezondheid van de medewerker

KANSEN
- Mogelijkheid om een poule te maken
- Behoud voor de zorg
- Kans om werkplezier voor de zorg te behouden
- Goed werkgeverschap
- De medewerker houdt regie
- Mogelijkheid parttime

RISICO'S
- Continuïteit
- Tijdelijk & moeilijk planbaar
- Inzet is (altijd) overtallig
- Kwetsbare groep

zwangeren en jonge moeders
- Bevinden zich in een medische situatie waar bv. stress een rol kan spelen
- Huidige functie kan (te) zwaar worden gevonden
- Keren na zwangerschap/ jong moederschap terug in functie van zorgmedewerker

KANSEN
- Behoud van grotere contracten/contract-optimalisatie
- Goed werkgeverschap Tijdelijk in te zetten
- waardoor goed te plannen

RISICO'S
- Tijdelijk in te zetten, waar-door voor korte tijd in plannen
- Kunnen worden ingezet als begeleider i.p.v. zorg-medewerker
- Werkdruk wordt verhoogd op de werkvloer

(pre-) pensionado
- Loyaal aan de werkgever
- Zijn nog gezond & vitaal genoeg om te begeleiden
- Hebben veel ervaring & expertise
- Vindt het reguliere werk fysiek te zwaar
- Willen zich nog zinvol inzetten in de maatschappij

KANSEN
- Senior begeleider biedt een goede afbouw naar het pensioen toe
- Flexibiliteit om ze in te plannen (pensionado's hebben een rustig leven naast werk)
- Evt. ambassadeurschap
- Een leven lang leren

RISICO'S
- Flexibiliteit is belangrijk voor deze groep, waardoor het moeilijk kan zijn om op te plannen
- Kans op ziekte is groter

VERVOLGSTAPPEN

1. **Het maken van een inspiratiedocument om draagvlak binnen de organisatie te krijgen of gewoon aan de slag gaan in je organisatie**
2. **Profiel schetsen vrijgestelde werkbegeleider en verder uitwerken.**
3. **Draagvlak creëren in organisatie.**
4. **Idee implementeren: aan de slag!**

DE ROTTERDAMSE ZORG

WZW WERKGEVERSVERENIGING ZORG EN WELZIJN

PRAATPLAAT

Iedereen is werkbegeleider en de match wordt gemaakt op basis van skills

WIE IS IEDEREEN?

- (Mede) studenten van diverse leer-jaren en diverse niveaus
- De cliënt/ patiënt
- Inhouds-deskundigen & ervarings-deskundigen
- De docent
- Alle professionals binnen de organi-saties (binnen en buiten het team)
- De familie van de cliënt/ patiënt
- De mantel-zorger

WELKE ROLLEN ZIJN ER TE ONDERSCHEIDEN?

Rol 1: **Monitoren van het leerproces**

- Dit is 1 persoon die het leerproces van meerdere studenten monitort
- Is bekend met het onderwijscurriculum
- Stimuleert en bewaakt het leerklimaat – heeft tools om anderen hierin te ondersteunen

Wie kan dit doen? Ervaringsdeskundigen L&D, expert op de werkvloer.

Rol 2: **Leren op de werkvloer**

- Dit zijn meerdere personen binnen en buiten het team
- Zij worden gevraagd expertise te delen en te begeleiden op het moment dat er een leervraag ontstaat (eigen regie ligt bij de student)
- Zij begeleiden de studenten vanuit hun kennis en expertise (en worden gevraagd op basis van hun skills)
- Krijgen tool aangereikt die helpend zijn om een leerklimaat te stimuleren

Wie kan dit doen? Iedereen! Kijk bij "Wie is iedereen?" voor wie daarmee bedoeld wordt.

AAN DE SLAG MET:

Uitwerken van plan van aanpak en deze toetsen. Wat is er nodig binnen de organisatie om vol-doende draagvlak te creëren om hiermee aan de slag te gaan?

Het afkijkuurtje. Studenten kijken mee over de schouder van de professional, zij observeren, noteren vragen voor zichzelf, maar gaan eerst zélf op zoek (en met mede-studenten) naar ant-woorden/inzichten. De professional wordt dus niet meteen bevraagd en de student wordt zich bewust van de eigen leervraag. Kan eventueel wel geholpen worden, door dit te kaderen op basis van ziektebeeld/levensstijl etc.

Iedereen is begeleider. In kaart brengen van teams skills (voor welke skill kan jij bevraagd worden door de student en ook door de eigen collega?) Eigen skills benoemen als ook collega's 'nomineren'. Waar ligt de kracht van jouw collega, maar ook welke skill brengt de student in? Zo leer je van en met elkaar en voelt iedereen zich verantwoordelijk voor de student.

Peer-to-peer. Studenten worden aan elkaar gekoppeld en krijgen hulpmiddelen aangereikt waardoor zij bewust zijn van hun leervraag en hierover met elkaar in gesprek kunnen gaan (ontwik-kelen hulpmiddelen).

Klankbordgroep. Binnen bestaande leerafdeling boven-staand voorleggen en klankborden. Wat spreekt aan, wat minder en waar hebben we nog niet aan gedacht.

Werkwijze. Ruimte voor ideeën die passend zijn binnen de eigen organisatie (er is geen one size fits al). Gewoon begin-nen, met kleine stapjes en bijsturen wanneer iets anders blijkt te zijn. We blijven elkaar vinden, zo lang als nodig, om kennis en ervaringen uit te wis-selen en elkaar te inspireren.

DE ROTTERDAMSE ZORG
WZW WERKGEVERSVERENIGING ZORG EN WELZIJN