

Doel van de workshop

Inzicht krijgen in de wijze waarop de organisatie als leerbedrijf van goed naar beter gebracht kan worden.

Kwaliteitsgebieden BPV

Er zijn 5 gebieden binnen de BPV behandeld waar *Tops*, *Tips* en *Goed kan Beter punten* zijn ingebracht door deelnemers. De opbrengst van al deze punten zijn verzameld in dit document en onderverdeeld per gebied.

Eerst geven wij aan waar een gebied voor staat. De vragen die steeds gesteld zijn:

- waar krijg je als leerbedrijf complimenten over – *dit worden de Tips*
- waar valt de grootste winst te behalen – *dit worden de Tops*
- wat gaat goed maar kan toch nog beter – *dit wordt Goed kan Beter*

Gebied 1 Strategie & Beleid

Het gaat er in dit gebied om dat het opleiden van studenten direct of indirect een heldere betekenis heeft voor de doelstellingen van de organisatie en dat iedereen deze kent, van de top tot de uitvoerders. Een door de top van de organisatie gedragen beslissing om te investeren in opleiden van nieuwe arbeidskrachten maakt de slagkracht en mogelijkheden van het leerbedrijf groter. Hierdoor wordt inzet van personeel en van middelen een stuk eenvoudiger.

Tops

- duidelijk opleidingsbeleid in de vorm van een leeracademie / zorgacademie
- kweekvijver van studenten creëren, ook zinvol voor andere leerbedrijven
- zoveel mogelijk afgestudeerde leerlingen een plek bieden in de organisatie
- doelgroepenbeleid in samenwerking met gemeente, ROC en de organisatie
- duidelijk opleidingsplan vanuit P&O
- permanente scholing van de hele organisatie
- zoveel mogelijk eigen personeel opleiden
- iedereen kent de doelstellingen van de organisatie
- als opleidingscoördinator op het Managementoverleg vertellen wat je doet

Tips

- proberen te blijven zien dat opleiden een middel is en geen doel op zich
- afstemming opleidingsbeleid en personeelsbeleid kan beter
- betere uitwisseling van kennis tussen medisch onderwijs en verplicht onderwijs
- beter handen en voeten geven aan doelgroepbeleid niveau 1 + 2
- verschillende opleiding niveaus, verschillende taken → beter aansluiting zoeken
- management moet zich beter/duidelijker laten informeren over alles rondom opleiden. Als leerbedrijf moet je achter de opleiding staan!
- visie organisatie breder trekken → meer bekendheid op de werkvloer
- praktijkopleiders moeten gehoord worden. Vooral als het gaat om vernieuwingen in de organisatie

Wat gaat goed maar kan nog beter

- duidelijkheid scheppen bij stagiaires / potentiële werknemers over de organisatie
- inwerkprogramma voor studenten
- meeloopdag nieuwe leerlingen met al zittende leerlingen
- welkomgevoel geven aan leerlingen – werkt nog heel lang door
- leerprogrammaboekjes voor medewerkers ontwikkelen

Gebied 2 Organisatie BPV

In dit gebied gaat het om de manier waarop het opleiden en de BPV is geregeld. Het opleiden binnen de organisatie vraagt specifieke rollen, taken en verantwoordelijkheden. Het gaat hier om duidelijkheid over de structuur, wie waar verantwoordelijk voor is en bovenal op welke wijze de verschillende betrokkenen met elkaar communiceren. Voor een soepele organisatie van BPV is het van belang dat de taakverdeling en de communicatiestructuur zijn ingebed in het geheel van de organisatie (strategie).

Tops

- open deur communicatie (letterlijk) ook m.b.t. planning & coördinatie
- duidelijke kaders in de vorm van praktijkhandboek student + werkbegeleiders
- duidelijk opleidingsplan = rollen, taken, spelers BPV
- organisatorisch altijd gesprekken kunnen plannen en aan afspraken houden
- RvB + HRM + managers Zorg staan achter leren van iedere medewerker of leerling. Wij zijn een leerbedrijf met portfolio
- fouten maken mag
- goede structuur in begeleiding
- leerlingen kunnen bij minimaal 2 begeleiders terecht
- overleg en vaste structuur voor stageperiodes
- goede onderlinge samenwerking met praktijkopleiders ziekenhuis breed
- voldoende begeleidingstijd voor werkbegeleiders

Tips

- de leerling minder als werknemer zien, maar vooral ook als lerende
- Voorrang geven aan lerende medewerkers bij planning, roostering. Bijvoorbeeld aandacht in werkoverleg
- boventaligheid inwerken BBL, ze laten leren
- Taken binnen opleiding duidelijker op papier zetten en daar mee werken
- Elke afdeling is verantwoordelijk voor uitvoering van begeleiding
- BOL en BBL zelfde opleidingsstructuur aanbieden
- studenten weten vaak niets van de organisatie in ons ziekenhuis
- stagiaire niet als roostervuller zien maar laat ze leerling mogen zijn
- de organisatie van de BPV is met name op de werkvloer goed geregeld

Wat gaat goed maar kan nog beter

- leidinggevend en aan laten geven via afdelingsgerichte BPV, hoe ze begeleiding aanbieden.
- Vast overleg moment 1x in de 2 maanden afdeling + opleidingsfunctionaris
- betere inwerkperiode
- inwerkplan per leerjaar en per niveau
- per afdeling een inwerkplan voor de eerste week
- stageplanning van studenten eerder bekend
- één aanspreekpunt voor werkbegeleiding
- langer boventalig laten meelopen, hierover vooraf een tijd afspreken
- BPV-plan → hierover communiceren, evalueren, bijstellen

Gebied 3 Werving & Selectie

De werving en selectie zorgt ervoor dat de student op de juiste plek in het juiste leerbedrijf terecht komt. En dat het leerbedrijf dus een student heeft die ze echt wat kan bijbrengen en die hen ook nog eens wat op kan leveren. Het is een verantwoordelijkheid van drie partijen dat dit goed verloopt, de student, het ROC en het leerbedrijf. Hier speelt de strategie van de organisatie ook weer een grote rol, aangezien de wijze waarop het bedrijf naar de rol van de student kijkt hier tot uiting komt in een heldere werving en selectie procedure met duidelijke eisen, een duidelijke opzet van de wijze waarop selectie plaatsvindt. De procedure zal daarbij verschillend zijn voor de BOL en BBL leerroutes.

Tops

- sollicitatiecommissie bestaat uit opleidingsfunctionaris, P&O, manager Zorg
- bij selectie lijn erbij betrekken – evalueren
- P&O opleidingsfunctionaris zit bij matchingsgesprekken
- in-, door- en uitstroombeleid
- leerafdeling : heel duidelijk wat je er kunt leren → matching goed
- profilering van het werkveld
- Informatieavond voor aankomende studenten
- praktijkopleiders kennen de werkvloer/-plek, maken na een 1^e gesprek een goed inschatting waar de leerling/stagiaire geplaatst gaat worden

Tips

- duidelijke regels voor werven en selecteren opstellen
- betere samenwerking P&O ↔ opleiding zoeken
- P&O kan meer gebruik maken van de kwaliteiten van praktijkopleider omgekeerd kan praktijkopleider meer aanbieden, meekijken, denken, elkaar opzoeken!
- profilering van het werkveld
- leerling plaatsen op de juiste plaats = maatwerk
- bij sollicitatie moeten wij studenten kritischer gaan benaderen. Dit doen we niet altijd vanwege ons personeelstekorten. Hierdoor vaak hogere uitval.
- als leerbedrijf de studenten zelf selecteren, dus niet door school laten doen
- aantal studenten op afdeling naar beneden
- balans zoeken tussen aantal studenten en beschikbare werkbegeleiders

Wat gaat goed maar kan nog beter

- stagiair eerst als aspirant leerling laten werken, 3 maanden proeftijd
- meer informatie over soort stageplaats naar opleiding
- student mag voorkeur geven op welke afdeling hij komt
- stagiaire op passende plek plaatsen
- geen onderscheid maken tussen BOL en BBL
- sollicitatie laten doen door aankomende stagiair

Gebied 4 Begeleiding

Het gaat in dit gebied om de directe begeleiding van de studenten. Hierbij is het van belang dat de begeleiding gestructureerd en methodisch gebeurt, afgestemd op de student met haar individuele leervraag. En moeten heldere doelstellingen voor en met de studenten geformuleerd zijn. Deskundige begeleiding betekent beschikken over vele competenties zoals begeleiden, samenwerken, overleggen, overtuigen, beïnvloeden, rapporteren, analyseren, plannen en organiseren en op de behoeften van de student. Spreken de begeleiders elkaar onderling regelmatig om hun eigen manier van werken te bespreken? Houden ze supervisie/intervisie? Kunnen begeleiders zelf reflecteren en studenten ondersteunen in reflecteren ?

Tops

- van begeleiden naar coachen
- werkbegeleiders hebben kennis van over de opleiding van de student
- elke leerling een evaluatie laten doen, deze staat los van de beoordeling. Komt veel bruikbare feedback uit.
- jaarlijkse werkconferentie voor werkbegeleiders met uiteenlopende thema's, bijvoorbeeld over leerklimaat
- werkbegeleiders worden snel bijgeschoold in veranderingen
- coaching van werkbegeleiders
- Intervisie BBL-ers
- leerling langer inwerken bij stand-alone werken en ze hierbij op een andere manier coachen
- archipel academie voor iedere medewerker
- regelmatig werkbegeleiders overleg ; de neuzen dezelfde kant op
- begeleiding van werkbegeleiders afstemmen op de leerling
- aandacht voor persoon achter de leerling

Tips

- Scholing / coaching van werkbegeleiders
- invoeren van een werkbegeleiders overleg
- Intervisie werkbegeleiders opzetten
- train je eigen werkbegeleiders via de trainers van de organisatie
- elke leerling 2 vaste werkbegeleiders geven
- vaker waardering uitspreken naar werkbegeleiders
- bewust inplannen van boventaligheid stagiaires
- werkbegeleiders moeten zich beter bewust worden van hun taak
- het is niet zielig om een leerling te vertellen dat zij zakt op haar beroepshouding!
- meer tijd vrij maken voor de begeleiding
- werkbegeleider meer en beter instrueren over de verschillende niveaus van de studenten. Nu worden ze vaak allemaal gelijk behandeld en beoordeeld
- veel verpleegkundigen bij ons zijn hier niet voor opgeleid en weten vaak niets van competenties enz.

Wat gaat goed maar kan nog beter

- een beter Welkom voor nieuwe stagiaires
- kennis over de BPV
- werkbegeleider is nogal eens afwezig op de eerste stagedag
- betere aandacht voor inwerkprogramma
- niet weten waar ze mee bezig zijn
- iedere stagiaire is lid van het team
- cultuur van hard rennen aan de orde stellen
- vaste werkbegeleiders, vast inwerkprogramma, vaste afdeling voor studenten
- betere communicatie tussen begeleiders
- rooster aanpassen aan mogelijkheden van de student

Gebied 5 Afstemming Onderwijs – Leerbedrijven

Een belangrijk onderdeel van de BPV vormt de afstemming tussen de onderwijsinstantie en het leerbedrijf. Beiden leiden op, beiden hebben invloed op de ontwikkeling van de student. Hoe beter die invloeden ingebed zijn in een congruent programma, hoe beter de student zich kan ontwikkelen. Beide partijen hebben hun eigen verantwoordelijkheden in het opleiden van de studenten en door elkaar regelmatig te spreken hierover kunnen beiden hun rol pakken voor de individuele student. Zo kunnen leemtes of knelpunten in de ontwikkeling snel worden geadresseerd en er afspraken worden gemaakt over de beste aanpak en de rol van beide partijen daarin.

Tops

- meedenken door werkvloeroverleg met het ROC
- ontwikkeling leerafdelingen
- regelmatig overleg met ROC, goede afstemming`
- elke week nieuwsbrief van docent via praktijkopleider naar de werkbegeleider en de afdelingshoofden over wat de leerling op school heeft geleerd
- deelnemen aan tactisch overleg op het ROC
- één keer per acht weken komt het ROC in het overleg van de opleidingsadviseurs op locatie
- deelname van ROC op overleg + inspraak curriculum
- deelname overleg ROC / Hogeschool, meedenken over CGO-toepassing op werkveld
- meelopen van docenten ROC met praktijkopleiding uit de BPV

Tips

- betere afstemming binnen het ROC m.b.t. CGO
- informatie geven aan stagiaires voor zij het werkveld ingaan betreffende de beroepsopdracht
- ROC moet vaker naar de praktijk komen
- er zijn veel nieuwe opleidingen gestart zonder overleg met de praktijk
- meer updates op afdelingsniveau geven vanuit de bij- en nascholing

Wat gaat goed maar kan nog beter

- vakinhoudelijke lessen vanuit praktijk op ROC geven
- docent moet zijn student beter leren kennen
- het ROC moet zijn student met specifieke opdrachten naar stage laten gaan
- lessen beter matchen met de eerstvolgende stage (of vice versa)
- docent moet afstemmen over stageplekken en matching van studenten