

Transitie helpende/ verzorgende

Aanleiding

In het strategisch beleid “Ziel en Zakelijkheid”, heeft Zinzia Zorggroep haar missie en visie uiteengezet voor de periode 2012 - 2017. Zinzia heeft zichzelf ten doel gesteld om in 2017 te behoren tot de top van de VVT-instellingen in Nederland, door het leveren van excellente zorg en daarmee bij te dragen aan een optimale kwaliteit van leven voor cliënten.

Om deze ambitie te bereiken hebben we medewerkers nodig die deze ambitie willen en kunnen waarmaken. Hierbij is het van belang dat er een match is tussen de interne en externe verandernoodzaak en de verandercapaciteit van medewerkers.

Blijven leren is een belangrijke factor om de uitdagingen van nu en de nabije toekomst het hoofd te bieden en te komen tot excellente medewerkers.

Door de hervormingen in de langdurige zorg, neemt de zorgwaarde intramuraal fors toe. Deze toegenomen zorgwaarde stelt hogere eisen aan medewerkers op het punt van zorg en zorgveiligheid. Onderdeel van de kaderbrief 2015 is te zorgen dat Zinzia aan de toenemende zorgvraag kan blijven voldoen door de deskundigheid, competenties en/of functieniveau van onze medewerkers op te hogen.

Gevolg

Om aan te sluiten op de landelijke veranderingen in de zorg wil Zinzia de zorg verder professionaliseren door het aantal helpenden te beperken en meer Verzorgende op te leiden. Hierdoor wordt medewerkers een perspectief geboden in het kader van doorstroom mogelijkheden en kan er tevens een professionaliseringslag gemaakt worden in het streven naar Excellente zorg.

Om deze verandering te realiseren is het van belang dat er aan drie voorwaarden voldaan wordt: Succes = Willen x Moeten x Kunnen veranderen.

Voorstel

Vanwege de beperkte financiële middelen en de herinrichting van de afdeling opleidingen stellen we voor om de transitie van helpende naar verzorgende stapsgewijs te realiseren. Hierbij gaan we uit van ontwikkelen in plaats van reorganiseren.

Zinzia streeft vanuit de nieuwe visie op leren naar optimale flexibiliteit in het leren. Hierbij is het uitgangspunt, leren zoveel mogelijk te laten plaatsvinden op de werkplek aangezien dat het meest effectief blijkt. We gaan uit van het principe **vernieuwend Zorgen = Vernieuwend leren**.

Uitgaande van het 70:20:10 model betekent dit:

- 70% = leren door te werken;
- 20% = leren via coaching en feedback;
- 10% = leren via formele trainingen en cursussen.

Het voorstel is om een beperkt aantal interne medewerkers (aantal medewerkers per locatie naar rato) als een pilotgroep op te leiden tot Verzorgende. Deze medewerkers zijn enerzijds ambassadeurs van de transitie van Helpende naar Verzorgende en anderzijds meedenkers bij de ontwikkeling van het nieuwe leren.

Als onderdeel van deze pilot vindt er eind 2015 een evaluatie plaats waarin de eerste resultaten van de pilotgroep worden meegenomen en bepaald wordt welke onderdelen er in het jaarplan 2016 opgenomen moeten worden.

Resultaten

De resultaten die we in 2015 willen bereiken zijn als volgt:

- Beeld van aantallen Helpende en Verzorgende
- Werkbegeleiders competent voor hun nieuwe rol
- Pilotgroep gemotiveerde kandidaten die in september starten met de opleiding
- Opleidingstraject gestart in september
- Plan voor ontwikkeling van niveau 2 naar niveau 3 voor 2016 en verder

Acties

1. Inventarisatie Helpende

Om te bepalen hoeveel Helpende opgeleid moeten worden is het van belang het aantal fte Helpende en Verzorgende per locatie te inventariseren en te bepalen hoeveel fte aan Helpende/Verzorgende er nodig is om aan de zorgvraag te voldoen.

Na deze inventarisatie bepalen de MT leden hoe zij het lopende jaar omgaan met openstaande vacatures en verlenging van contracten.

2. Werkbegeleiding

In de nieuwe situatie verschuift de begeleiding van leerlingen van afdeling opleidingen naar de werkvloer. Op dit moment zijn de werkbegeleiders op de werkvloer nog onvoldoende competent om leerlingen te begeleiden. Om aan zowel de interne als de eisen van de BPV instellingen te voldoen en de begeleiding van leerlingen goed te borgen, is het essentieel in de transitie dat er werkbegeleiders opgeleid worden voordat er nieuwe leerlingen instromen. Hierbij is een visie op werkbegeleiding en de rol van de werkbegeleider van belang, zodat helder is welk niveau medewerker leerlingen gaan begeleiden en wat zijn of haar rol is.

3. Selectie

Het voorstel is om de Selectie tijdig op te starten, zodat gemotiveerde kandidaten gemotiveerd blijven en ook de digitale intake tijdig kan starten.

4. Uitzoeken opleidingsinstantie

De afdeling opleidingen kijkt ondertussen bij welke schoolsinstantie dit traject gelopen kan worden en of een incompany traject bij de mogelijkheden behoort.

5. Strategische planning Visie op professionalisering van de zorg

In 2015 scherpen we onze visie op professionalisering van de zorg verder aan. Op basis hiervan beoordelen we wat de toekomstige behoefte van Zinzia is aan Helpenden en Verzorgenden. Tevens bepalen we het ontwikkeltraject. De voorkeur gaat uit naar organische organisatieontwikkeling. Het ontwikkeltraject wordt onderdeel van het jaarplan 2016.

Als alle werkbegeleiders opgeleid zijn en de nieuwe situatie van begeleiden geborgd is kunnen er in september/oktober nieuwe leerlingen instromen.

Tijdspad en acties

Onderwerp	Datum	
Visie op werkbegeleiding bepalen	december 2014	HRD
Inventarisatie helpenden	Januari 2015	Roosterbureau/MT-leden
Omgang vacatures/contracten	Januari/februari 2015	MT
Inventariseren aantal werkbegeleiders	Januari 2015	Afdelingshoofden
Opleiden werkbegeleiders	Q1	Zinzia Academie
Werving en selectie leerlingen niveau 2 naar niveau 3	Q1	HRD en Afdelingshoofden
Mogelijkheden scholing bekijken	Q1	HRD
Start scholing	September 2015	