



HANDREIKING

Begeleiding is vanzelfsprekend voor iedereen!

Samenwerken aan een lerende regio



Begeleiding is vanzelfsprekend voor iedereen!

De juiste begeleiding voor iedereen die bijdraagt aan zorg en welzijn; student, zij-instromer, starter, collega, vrijwilliger, mantelzorger...

De kwaliteit van zorg en welzijn staat of valt met de inzet van iedereen die een bijdrage levert vanuit talenten, kwaliteiten en motivatie. Zonder begeleiding is het niet mogelijk om mensen met hart voor de zorg optimaal in te zetten.

Het begeleidingsvraagstuk is een belangrijke schakel in de arbeidsmarktproblematiek van de sector zorg en welzijn. In de uitwerking van één van de drie strategische thema's binnen de lerende regio kwam begeleiding dan ook niet verrassend met stip op 1 als belangrijkste vraagstuk in de regio.

Aan dit hand van het begrip begeleiding brengen we ordening aan de bevindingen uit de praktijk. Daarmee bieden we een aanzet voor zowel nieuwe oplossingsrichtingen als bestaande initiatieven die we kunnen verbinden en verder brengen.

1. De puzzel binnen zorg en welzijn

“We hebben nauwelijks personeel om de dagelijkse bezetting rond te krijgen. Laat staan ruimte voor de begeleiding van onze studenten en nieuwkomers, maar ook voor onze vrijwilligers. We beseffen ons maar al te goed dat juiste begeleiding en persoonlijke aandacht cruciaal zijn. Niets liever dan dat willen we geven. Maar hoe doen we dat?”

Er is een gebrek aan tijd, capaciteit en kwaliteit voor zorgvuldige begeleiding. Met de toenemende tekorten verwachten we dat de problemen snel toenemen. Tegelijk zien we sterke regionale initiatieven ontstaan die een bijdrage leveren aan een structurele oplossing zoals de inzet van leercoaches, begeleiden op maat en persoonlijke praktijkleerroutes.

Cruciaal is het bieden van de juiste begeleiding en de realisatie dat dit vraagstuk breder is dan alleen een tekort aan capaciteit. Begeleiding gaat ook over prioriteit, tijd, kwaliteit, verschillende doelgroepen, wederzijdse verwachtingen en begeleiding van de begeleider. Het gaat bovenal over een relatie tussen mensen en is daarom per definitie persoonlijk.

Het begrip begeleiding definiëren

De kwaliteit van begeleiding wordt bepaald door het geheel van formele en informele relaties dat ervoor zorgt dat iemand de juiste bekwaamheden ontwikkelt. Het is daarom een verstandige keuze om begeleiding binnen een leer- en werkomgeving onderdeel te laten zijn van de organisatiecultuur en te beschouwen vanuit het perspectief van degene die begeleid wordt. Verschillende medewerkers in een leer- en werkomgeving kunnen dan ook op hun eigen manier een bijdrage leveren aan het begeleiden. Hiermee wordt de begeleiding en niet de begeleider centraal gesteld.

“Bij het ontwikkelen van een begeleidingsprogramma is het zinvol om de begeleiding centraal te stellen en niet de begeleider”

– Chris Kroeze, Begeleiding in de opleidingsschool

[klik hier om te navigeren](#)

2. De puzzelstukken

Met het definiëren van het begrip begeleiding kunnen we werken aan het oplossen van het vraagstuk. Dat doen we aan de hand van verschillende puzzelstukken.

Onze lerende regio is namelijk al rijk aan initiatieven, oplossingsideeën en concrete acties voor soortgelijke vraagstukken. Die initiatieven worden opgebouwd met de onderstaande puzzelstukken. Door diezelfde

puzzelstukken slim in te zetten kunnen we bouwen aan nieuwe oplossingen op maat voor het begeleidingsvraagstuk.



Capaciteit

Het begeleidingsvermogen in de regio kunnen we vergroten door anders te organiseren | leren en begeleiden in de keten | opzetten van een regionale pool van begeleiders | het creëren van extra werkplekken | regionale stagecoördinatie.

Tijd

Het begeleidingsvraagstuk geven we voldoende aandacht door ervaringen te blijven delen in netwerkbijeenkomsten | meer tijd te maken voor de ontwikkeling van de praktijk- en werkbegeleiders | onderdeel te laten zijn van het formatieplan | meer regelruimte en eigen regie voor de invulling van begeleiding.

Prioriteit

Het begeleidingsvraagstuk maken we belangrijk door het vakmanschap van begeleiding aantrekkelijk te maken door intern campagne te voeren | leerlingen, stagiaires en huidige medewerkers te ondersteunen bij nieuwe skills zoals wendbaarheid en adaptatievermogen | stevige borging in de strategie van opleiden en leren zoals strategische opleidingsplanning.

Doelgroepen

Elk individu weet zich vertegenwoordigd in een specifieke groep door het begeleiden op maat van de verschillende doelgroepen | in de keten te denken en vermenging van doelgroepen en niveaus: ouderejaars en nieuwere jaars | aandacht te hebben voor zowel de beginnende beroepsbeoefenaar als de gevestigde beroepsbeoefenaar | bestuurders te stimuleren tot meer betrokkenheid.

Werkwijze

We ontwikkelen van nieuwe en andere vormen van begeleiding door het opzetten van het systeem van reverse mentoring; zij-instromers met veel (levens)ervaring geven kennis/ervaring door aan collega's | peer-to-peer leren; oud leert jong en jong leert oud, collega's leren van elkaar zoals bij de digicoach | inzet van ouderejaars studenten als werkbegeleiders | de inzet van organisatiebuddies | intensievere samenwerking in de organisatie | opleiding en praktijk meer te verweven met elkaar | werkplekleren | e-learnings & trainingen regionaal op te pakken | de inzet van innovatieve concepten zoals het Virtual Learning Lab.

Overige voorwaarden

We zorgen voor noodzakelijke omstandigheden, regels en afspraken om te kunnen begeleiden door het normaliseren van inzet digitale middelen zoals laptop/telefoon/tablet | efficiënte inzet van financiën en subsidies | cijfermatige informatie en stuurmogelijkheden | door begeleidingstaken aan te vullen met digitale oplossingen/andere mensen/andere organisaties (jobcrafting) | door borging in bestaande structuren.

3. Puzzelen: Kleur bij kleur en beginnen met de randjes

Met de definitie, deze puzzelstukken en de actiepunten kunnen we de begeleidingspuzzel gaan leggen. We hebben een uitdagende puzzel met mooie stukjes ...maar waar beginnen we mee? Met de randjes leggen? Eerst kleur bij kleur? Gewoon beginnen met uitproberen? Met de 6 uitgangspunten van het [manifest](#) en de [actie agenda](#) hebben we een geschikte aanpak.

1. Impact maken
2. Samenwerken
3. Waarde toevoegen
4. Opbrengsten zijn financieel en niet financieel
5. Lange en korte termijn perspectief
6. Ruimte om hoofd, hart en gevoel te volgen

Op basis van onze rijke 'body of knowledge' in de regio met haar inspirerende voorbeelden kunnen we puzzelen om bestaande initiatieven verder te brengen en nieuwe vormen van begeleiding starten.

Het puzzelteam

Het belangrijkste om de begeleidingspuzzel te leggen is natuurlijk de puzzelaar. Alleen puzzelen (daar begint het vaak mee) of liever samen in een puzzelteam. Een team met kennis van zaken waarbij de één voorkeur heeft voor de kleurtjes en de ander voor de randjes, waarbij de één goed is in vorm en de ander voor het geheel. Kortom, een team dat houdt van uitdagingen, dat er zin in heeft, dat er tijd voor maakt en dat weet dat het eindresultaat ertoe doet voor zichzelf, voor zijn/haar organisatie en voor de regio.

Lees [hier](#) verder.

4. Het sluitstuk

We hebben u een aantal onderdelen van de begeleidingspuzzel aangereikt en het beeld van de totale puzzel; de uitdaging van het begeleidingsvraagstuk als geheel van de lerende regio.

Door samen te puzzelen is het mogelijk om begeleiding te bieden aan iedereen met hart voor de zorg en welzijn, meer leer- opleidingsplaatsen te creëren, de druk te verminderen op de huidige begeleiders, begeleiding te borgen in de leer-werkcultuur en innovatieve begeleidingsvormen toe te passen.

In een verandering van tijdperk blijft begeleiding op nummer 1 om leren en ontwikkelen te bevorderen binnen uw leer- en werkomgeving. Het is één van de sleutels om de kwaliteit van zorg en welzijn in onze lerende regio te kunnen blijven leveren.

Tips

1. Begin met het eind voor ogen; maak het begeleidingsvraagstuk als onderdeel van uw organisatie visie voor de korte en lange termijn.
2. Heeft u een begeleidingspuzzel te leggen? Zoek puzzelaars en vorm een team! We helpen u graag.
3. Kijk op [de kaart van de lerende regio](#) voor inspirerende voorbeelden.
4. Heeft u zelf een goed voorbeeld? Laat het ons weten, we zorgen ervoor dat anderen erdoor geïnspireerd raken.
5. Wees moedig en zet vooral door; echte veranderingen kosten tijd. We zijn er voor u.

Puzzelen als methodiek

Elke organisatie heeft te maken met het begeleidingsvraagstuk. Wanneer we dit met elkaar en als regio in co-creatie aanpakken komen we verder.

Onze regio kent al enorm goede initiatieven op het gebied van leren en ontwikkelen. Daar hebben we van geleerd door ze terug te brengen naar puzzelstukken of bouwstenen: capaciteit, tijd, prioriteit, doelgroepen, werkwijze en overige voorwaarden.

Nieuwe initiatieven kunnen we dus ook opbouwen met deze puzzelstukken.

Nieuwe initiatieven starten, bestaande initiatieven zichtbaar maken, uitwisselen van ervaringen en kennisontwikkeling zijn nodig om samen én individueel verder te komen.

Heeft u een puzzel te leggen?

Herkent u de puzzelstukken binnen uw organisatie of heeft u een begeleidingspuzzel te leggen? Past uw puzzelstukje misschien bij een stukje van uw collega-organisatie? Of heeft u een stukje waarvan u niet goed weet waar 'ie op past, en u wilt u daar graag achter komen?

Weet ons te vinden. We bouwen samen aan uw organisatie en daarmee aan de lerende regio waar we actief meedenken aan de vraagstukken en thema's voor de arbeidsmarkt van morgen.

Actuele informatie vindt u altijd via www.utrechtzorg.net

Samen komen we verder.

Jan Joosten (jjoosten@utrechtzorg.net)

Erna Laclé (elacle@utrechtzorg.net)



Meer inspiratie?

Andere vormen van begeleiding

Begeleiding in de opleidingsschool

Een leven lang ontwikkelen

Leren is werken en werken is leren

De Toekomst van passende begeleiding van studenten

Leren en ontwikkelen in het digitale tijdperk

Colofon

Utrechtzorg is de arbeidsmarktorganisatie voor zorg en welzijn in de regio Utrecht, Amersfoort-Eemland en Gooi & Vechtstreek. Samen met ruim 85 aangesloten werkgevers zet de stichting zich in voor een gezonde regionale arbeidsmarkt waarin alle zorg- en welzijnsorganisaties beschikken over voldoende en bekwaam personeel, nu en in de toekomst.

Redactie

Jan Joosten (jjoosten@utrechtzorg.net),
Erna Laclé (elacle@utrechtzorg.net),
Diede Heitink, Hanne Wiegman

Vormgeving

Vrije Stijl Utrecht

Houten, najaar 2022

kantoor

Papiermolen 10
3994 DK Houten

telefoon

030 - 634 08 08

online

secretariaat@utrechtzorg.net
www.utrechtzorg.net

