

Plan van aanpak Leren en Ontwikkelen

Inhoud

1. Strategie Auris	3
2. Auris Academie en lerende cultuur	4
Visie	4
3. De Auris Academie	6
Wat biedt de Auris Academie.....	6
Professionaliseren	6
Teamontwikkeling	6
Leiderschap	6
De Auris Academie bouwt verder op beroepsopleidingen	7
De Auris Academie als leerplein	7
Leerroutes voor inzicht in opleiding en ontwikkeling	8

1. Strategie Auris

Strategische doelstellingen Auris

“Auris heeft excellent toegerust personeel dat haar maatschappelijke opdracht met aantoonbare waarde uitvoert. Daartoe heeft Auris een volwaardig opleidingscentrum. Het interne cursusaanbod, dat volgens de modernste inzichten is opgesteld, stelt Auris in staat haar medewerkers op te leiden en hun expertise actueel te houden.”

Auris is op weg naar een expertiseorganisatie in spraak, taal en gehoor. Dat betekent onder meer dat Auris beschikt over voldoende excellent toegerust personeel om haar maatschappelijke opdracht met aantoonbare toegevoegde waarde uit te voeren. Auris is een ambitieuze, lerende organisatie met een ontwikkelingsgericht, uitdagend klimaat voor haar personeel met oog en perspectief voor talent. Daarin is de professional in de lead op de kwaliteitsstandaarden. De professional binnen Auris weet wat nodig is om het beste resultaat te bereiken. Het werk is gebaseerd op de gedeelde kennis en vaardigheden van alle experts bij Auris. De professional zal zich steeds verder moeten ontwikkelen om volgens de laatste (wetenschappelijke) inzichten evidence informed te kunnen werken.

De onderwijs- en zorgprofessionals van vandaag worden de experts, de dragers van expertise, van morgen. Van Auris vraagt dit een organisatie te zijn waarin leren wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Auris als lerende organisatie. Een lerende organisatie is een continu proces en gaat over beroepsinhoud en competentie-ontwikkeling¹, de positie van de medewerker in de organisatie en de samenleving en over zijn professionele verantwoordelijkheid.

Daartoe heeft Auris een volwaardig opleidingscentrum voor medewerkers: De Auris Academie. Het leeraanbod, dat volgens de modernste inzichten is opgesteld, stelt Auris in staat haar medewerkers op te leiden en expertise actueel te houden.

¹ Competenties: Een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden, houding en gedrag in een specifieke context

2. Auris Academie en lerende cultuur

Visie

Bij Auris willen we onze medewerkers stimuleren en ondersteunen bij hun ontwikkeling als professional. Hun vakmanschap en aandacht voor de leerling en cliënt dragen in belangrijke mate bij aan het leveren van excellente zorg, uitdagend onderwijs en evidence informed werken. Ze werken voortdurend op basis van de laatste wetenschappelijke inzichten aan de verbetering en vernieuwing van het eigen professionele handelen. Leren en werken gaan bij Auris hand in hand en leveren een betekenisvolle bijdrage aan het team- en organisatieresultaat.

Auris biedt een omgeving waarin medewerkers de mogelijkheid hebben om zich blijvend te ontwikkelen. Niet alleen in de vorm van scholing, maar vooral in de vorm van leren op de werkplek en leren van en met elkaar. Het leren vindt plaats op een variëteit aan locaties: op de eigen werkplek, binnen het team, interprofessioneel en in netwerken binnen en buiten Auris.

De professional is in the lead bij Auris. De medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid en mag iets verwachten van Auris, namelijk een: professionele, dynamische, innovatieve en veilige leercultuur waar volop ruimte en stimulans aanwezig is voor persoonlijke en gezamenlijke ontwikkeling. Een omgeving waar de medewerker uitgedaagd wordt en zich veilig voelt om vragen te stellen en initiatief te nemen binnen de kaders van de eigen beroepsuitoefening.

Bij Auris hanteren we de volgende inzichten over het leren:

Leren is een dynamisch proces

Werk verandert en verschuift. Daarom blijven we ons ontwikkelen op het gebied van kennis, vaardigheden en ervaring. Zo blijven we wendbaar, productief en duurzaam inzetbaar. We leren continu: als medewerker, als team en als organisatie. Door ervaringen te evalueren, leren we bovenop wat er al geleerd is. Bij het leren gaat het vooral om het actualiseren van de vakkennis en bijbehorende gedragsverandering.

Leren is eigen regie en verantwoordelijkheid nemen

Medewerkers hebben zelf de regie en verantwoordelijkheid om te blijven ontwikkelen. Medewerkers zijn proactief en stellen een (hulp)vraag wanneer ze er zelf niet uitkomen. Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor het op peil houden en aantonen van onze bekwaamheid. Een leven lang leren is voor ons een vanzelfsprekendheid. Hoe en wat we leren wordt mede bepaald door de ambities, levensloopfase en door persoonlijke omstandigheden tijdens onze carrière.

Leren doen we van en met elkaar

We zijn als team en met verschillende professies sterker dan als individu. Door “Goed Teamwerk” te realiseren (van FLO naar FLOW) en gezamenlijk te leren, werken we beter en blijven we het onderwijs, de cliëntenzorg en het onderzoek continu verbeteren. Onze in- en externe netwerken helpen daarbij. Hierdoor kunnen we op veel gebieden bij de tijd blijven en oplossingen voor nieuwe ontwikkelingen bedenken. Om van elkaar te leren is reflecteren, feedback en feedforward vragen en geven essentieel.

Leren en leidinggevenden

Op ieder niveau van leidinggevenden stimuleren en ontwikkelen we bij Auris de vakbekwaamheid, talenten en verantwoordelijkheid van de medewerkers en het team. Leidinggevenden spannen zich in om werken en leren met elkaar te verbinden en optimaliseren het leren op de werkplek. Ze complimenteren medewerkers voor hun getoonde leer- en werkprestaties en voor de voortgang bij de ontwikkeling van hun bekwaamheid. Tegelijkertijd maakt de leidinggevende fouten bespreekbaar als leermomenten en gaan leidinggevenden het gesprek aan met medewerkers als de ontwikkeling van de medewerker meer aandacht behoeft. Leidinggevenden stimuleren zelfreflectie en zelfregulatie. De focus is vooral op wat goed gaat en wat medewerkers willen versterken: het hanteren van een waarderende aanpak. Zo leren we met elkaar om te verbeteren.

Leren is geïntegreerd in het werk

Leren is een proces en niet een op zichzelf staande gebeurtenis. Daarom is het nodig om werken met leren te verbinden. We ondersteunen leren in de werkprocessen van de medewerkers contextgericht en stapsgewijs volgens het principe 70-20-10 (zie bijlage 2). We maken de verbinding met de kennisbank, zodat deze wordt geraadpleegd. Wat leidt tot:

- Prestatieverbetering op het werk
- Continue persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Van kennisvoorraad naar kennis in de flow van het werk.

3. De Auris Academie

Wat biedt de Auris Academie

De Auris Academie is er voor alle (nieuwe) medewerkers die bij Auris werken. De Auris Academie biedt een gevarieerd aanbod aan leerinterventies, dat ontwikkeling van professionals en teams stimuleert en faciliteert.

Het aanbod is georganiseerd rondom drie thema's:

- Professionalisering
- Teamontwikkeling
- Leiderschap

Professionaliseren

Onder professionalisering vallen alle leerinterventies die gericht zijn op 'steeds beter worden in je vak', specifiek in een werkomgeving op gebied van spraak, taal en gehoor.

Dit zijn leerinterventies gericht op:

- het leren kennen van het vak, de organisatiecultuur, de strategie, de visie en de missie (onboarding).
- individuele expertiseontwikkeling op het gebied van werken met kinderen met TOS en D/SH in het primaire proces.
- het leren evidence informed werken binnen Auris.
- individuele ontwikkeling van competenties ten behoeve van het nog beter kunnen uitoefenen van je functie en daarmee het nog beter ondersteunen van het primaire proces.

Teamontwikkeling

Onder teamontwikkeling vallen alle leerinterventies die het teamleren binnen Auris faciliteren en stimuleren.

Dit zijn interventies gericht op:

- het verbeteren van het teamproces (d.m.v. opgavegericht werken)
- het stimuleren van de ontwikkeling van het team
- Het stimuleren van het leren van en met elkaar.

Leiderschap

Onder leiderschap vallen alle leerinterventies die gericht zijn op:

- het leidinggeven binnen Auris
- het stimuleren van de ontwikkeling van de individuele teamleden
- persoonlijk leiderschap.

De Auris Academie bouwt verder op beroepsopleidingen

Auris verwacht van medewerkers dat zij hun vak verstaan. Medewerkers van Auris beschikken over een goede vooropleiding, zijn bekwaam en bevoegd om hun beroep te kunnen uitoefenen en zijn – indien van toepassing – geregistreerd in het BIG-register, het Kwaliteitsregister Paramedici of lerarenregister. De Auris Academie gaat niet over het behalen van de basiskwalificaties.

Medewerkers van Auris blijven zich ontwikkelen in hun beroep: zij houden de ontwikkelingen in hun vakgebied bij, onderhouden via beroepsverenigingen en studiedagen contact met collega's binnen en buiten Auris en volgen regelmatig (verplichte) nascholing om hun kennis en vaardigheden up-to-date te houden. Deze verantwoordelijkheid ligt ook buiten de scope van de academie en is de verantwoordelijkheid van de medewerker in samenwerking met de leidinggevende.

De Auris Academie als leerplein

De Auris Academie is het leerplein van Auris. Hier vind je alles rondom Leren en Ontwikkelen.

Op het leerplein vind je het aanbod van de Auris Academie rondom de drie thema's professionaliseren, teamontwikkeling en leiderschap.

Daarnaast is het een plek waar je inspiratie vindt in de vorm van artikelen, video's, social learning platforms, e-learning en andere inspirerende werkvormen. Er is een link met de kennisbank, zodat alle content die je nodig hebt om je vak uit te oefenen snel toegankelijk is.

De academie is gericht op wat de professional in de lead nodig heeft om zijn expertise verder te ontwikkelen en zijn functie uit te oefenen.

Binnen het leerplein vindt iedere medewerker zijn of haar eigen profiel met de competenties die je nodig hebt op het gebied van werken met kinderen met TOS en D/SH in het primaire proces en of competenties ten behoeve van het nog beter kunnen uitoefenen je functie en daarmee het nog beter ondersteunen van het primaire proces. De competenties zijn te ontwikkelen met het vaste leeraanbod dat georganiseerd is rondom de drie thema's in de vorm van een leerroute.

Wat doet de Academie

De Auris Academie:

- Draagt zorg voor de ontwikkeling van het interne leeraanbod voor alle Auris professionals
- Organiseert de uitvoering van het interne en externe leeraanbod
- Staat garant voor de kwaliteit van trainers van de Auris Academie
- Is verantwoordelijk voor het inhoudelijke beheer van het LMS
- Is aanspreekpunt voor het LMS
- Stemt de ontwikkelagenda van de leerroutes in grote lijnen af met de Learning Advisory Board (LAB). Het LAB stelt de ontwikkelagenda op; het strategisch Beraad stelt de ontwikkelagenda vast; de Auris Academie beheert en evalueert het leeraanbod voortkomend uit de ontwikkelagenda in samenspraak met het LAB.

Leerroutes voor inzicht in opleiding en ontwikkeling

Binnen de Auris Academie werken we met leerroutes. Medewerkers krijgen zo eenvoudig inzicht in het leeraanbod dat zij kunnen doorlopen. Er zijn grofweg 4 verschillende niveaus te onderscheiden waarop de academie een leeraanbod kan ontwikkelen:

Organisatie

Een leerroute wordt op organisatieniveau ontwikkeld wanneer een organisatie een strategie of cultuur wil overdragen aan alle medewerkers. De keuzes zijn gebaseerd op de belangrijkste thema's en ontwikkelingen in Auris. Dit niveau is het meest algemeen. Er is geen aandacht voor de verschillen op individueel-, functie-, of afdelingsniveau. Denk hierbij aan de leerroute onboarding die voor een groot deel van de medewerkers hetzelfde is.

Functie

Een leerroute wordt op functieniveau ontwikkeld met als doel dat alle medewerkers in een bepaalde functie/aanstelling dezelfde competenties hebben. Bijvoorbeeld alle (nieuwe) leraren in het SO.

Team

Een leerroute wordt op teamniveau ontwikkeld wanneer de ontwikkeling van het team centraal staat. Aurisbreed beleid geeft kaders voor deze leer- en ontwikkelplannen: zo geven de opbrengsten van de kennisbanken richting aan de werkwijzen en methodieken die we binnen Auris gebruiken. En van FLO naar FLOW zal richting geven aan wat we verwachten van teamontwikkeling. Toch zullen hier op teamniveau keuzes in gemaakt worden: welke keuzes maakt het team, waar staat het team in zijn ontwikkeling, en welke prioriteiten stelt het team? Bijvoorbeeld als een team opgavegericht werken wil verbeteren.

Persoonlijk

Een leerroute wordt op persoonlijk niveau ontwikkeld wanneer een medewerker bepaalde competenties wil ontwikkelen of de functie dat van hem/haar vraagt. De leervraag is gekoppeld aan het ontwikkelgesprek en/of jaargesprek met de leidinggevende: welke ontwikkelmogelijkheden komen naar voren bij een medewerker? De input en afstemming met de leidinggevende is hier van belang.

Uitgangspunten voor de leerroutes zijn:

- Leren is een dynamisch proces
- Leren is eigen regie en verantwoordelijkheid nemen
- Leren doen we van en met elkaar
- Leren wordt gestimuleerd door leidinggevend
- Leren is geïntegreerd in het werk.

Learning Advisory Board (LAB)

Het LAB fungeert als klankboard voor de Auris Academie al het gaat om Leren en Ontwikkelen binnen Auris als expertiseorganisatie. Het LAB adviseert het Strategisch Beraad vanuit verschillende expertises of een leervraag beantwoord moet worden door de Auris Academie, in de vorm van ontwikkeling van leeraanbod en het faciliteren van de uitvoering ervan. Daarnaast adviseert het LAB als het gaat om prioritering in de uitvoering van aanvragen.

Het LAB bestaat uit de volgende leden:

- RD OW
- RD Zorg
- Specialist L&O Auris Academie
- Adviseur Beleid
- Specialist HR
- Teamleider Zorg
- Teamleider OW
- Open stoel

