

EXPEDITIEGIDS

Via de route van 'anders' in
beweging naar de toekomst
van de ouderenzorg



yonder

VW
De Wever



Colofon

Auteurs:

Lauren Jenkins en Patricia Volbeda

Vormgeving en lay-out

Marketing en Communicatie De Wever

Jaar van uitgave

2024 | 1e druk
Copyright © 2024 De Wever

Contact

Bezoekersadres:

De Wever
Dr. Eijgenraamstraat 3
5042 SE Tilburg

Contactgegevens:

Email: weveracademie@dewever.nl
Telefoon: 013-4644450

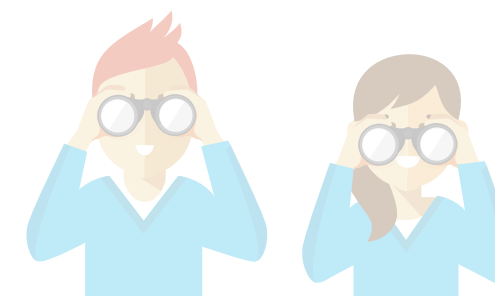
Informatie:

www.dewever.nl
www.werkenbijdewever.nl/werken-en-leren/werken-en-ontwikkelen-zonder-diploma



Inhoudsopgave

Leeswijzer	5
Verklarende woordenlijst	5
Inleiding	6
1. Algemene informatie over het CIO-traject	8
1.1. Wat is de expeditie anders ontwikkelen?	8
1.2. Wat houdt het CIO-traject in?	8
1.2.1. Voor wie is het?	9
1.2.2. Start, duur en einde	9
2. Interesse tot aanname	10
2.1. Werving	10
2.1.1. Kennismakingsgesprek	10
2.2. Selectie	10
2.2.1. Meelopen	10
2.2.2. AMN-test	11
2.2.3. Ontwikkelkompas en arbeidsvoorwaardengesprek	11
2.2.4. Wanneer is het CIO-traject niet passend?	11
3. CIO in ontwikkeling	12
3.1. Onboarding van een nieuwe CIO	12
3.1.1. Organisatie onboarding	12
3.1.2. CIO onboarding	12
3.2. Ontwikkeltraject	12
3.2.1. Basisroute	13
3.2.2. Keuze route	13
3.3. Contactbijeenkomsten	14
3.3.1. Leerspecialist	15
3.4. Begeleiding	15
3.5. Examinering	16
3.6. Certificering	17
4. CIO in de organisatie	18
4.1. Functie	18
4.2. Kostenplaats	18
4.3. Arbeidsvoorwaarden	18
4.3.1. Salaris	18
4.3.2. Studiekosten	19
4.3.3. Inzetbaarheid	19





4.4. Overeenkomst	20
4.4.1. Leer-/arbeidsovereenkomst	20
4.4.2. Beëindiging leer-/arbeidsovereenkomst	20
4.4.3. Omzetting naar reguliere arbeidsovereenkomst	20
4.5. Verzuimbegeleiding	20
4.5.1. Kortzurend verzuim	20
4.5.2. Langdurend verzuim	21
4.5.3. Frequent verzuim	21
4.6. ICT impact/facilitair	21
4.6.1. AFAS profiel	21
4.6.2. Juiste autorisaties en rechten	22
5. CIO in je team	24
5.1. Landing in de organisatie/teams	24
5.1.1. CIO op de juiste plek	25
5.2. Ondersteuning van leerprocesbegeleiders	25
5.3. Training leerprocesbegeleiders	25
6. Implementatie CIO-traject	28
6.1. Plan van van pak	28
6.2. Afstemming met managers	28
6.3. Inzet vanuit De Wever Academie	28
6.4. Inzet vanuit Werving & Selectie	29
6.5. Inzet vanuit HR	30
6.6. Inzet vanuit Marketing en Communicatie	30
Bijlage	31

Leeswijzer

Deze Expeditiegids is geschreven voor organisaties en teams die een instroom- en ontwikkeltraject voor mensen zonder zorgdiploma willen aanbieden (bij De Wever genaamd 'CIO-traject'), of huidige trajecten wil uitbreiden/aanvullen met werkwijzen die in de expeditie van De Wever en Yonder ontwikkelt zijn.

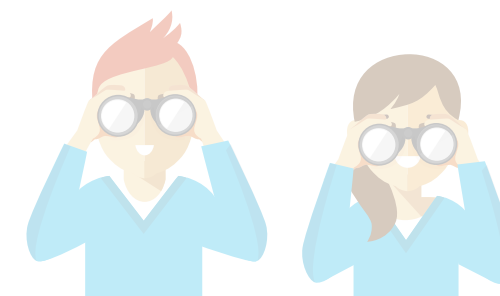
Alle laatste versies van documenten en tools zijn te vinden op <https://werkenbijdewever.nl/cio-inspiratiebox>.

Verklarende woordenlijst

De expeditie is voortgekomen uit een fieldlab-experiment van de transitietafel Midden-Brabant, dat binnen De Wever is ontwikkeld in co-creatie met Yonder, met als doel het aspect van 'anders ontwikkelen' te bevorderen. Het ontwikkelde concept is vervolgens aangepast om de transitie in de ouderenzorg in het algemeen te ondersteunen, met specifieke toepassing binnen De Beweging bij De Wever. Elke organisatie die zelf ook een expeditie opstart, is vrij om gebruik te maken van de beschikbare materialen en gebruikte terminologie – en om deze waar gewenst passend te maken voor de eigen organisatie. Hoewel de expeditie zoals ontwikkeld bij De Wever een totaalsamenhang kent die als geheel bijdraagt aan de transitie van 'anders' staat het iedere organisatie uiteraard vrij om één of meerdere onderdelen over te nemen.

Onderstaande termen komen terug in deze Expeditiegids, deze lichten we kort toe:

Termen	Toelichting
De Wever	Ouderenzorg organisatie in Midden-Brabant. Meer informatie: https://dewever.nl/
CIO	Collega In Ontwikkeling; de werknaam die gegeven is aan nieuwe collega's die gestart zijn in het ontwikkeltraject van de expeditie.
Expeditie	De werknaam van het fieldlab-experiment, tevens als metafoor en ingezet voor de totstandkoming en uitvoering van dit traject. Bijbehorende beeldmerken fungeren in de communicatie hierover.
Yonder	Opleidingspartner van De Wever. Meer informatie: https://www.yonder.nl/ en https://www.yonder.nl/voor-volwassenen
Transitietafel	De transitietafel is een gezamenlijk initiatief van VV&T organisaties in West- en Midden Brabant met als doel om de ouderenzorg in de regio te hervormen langs vijf actielijnen. Meer informatie: https://samenrichtinggeven.nl/





Inleiding

De ouderzorg staat onder druk, en zowel de VV&T sector als het onderwijs hebben een maatschappelijke opdracht om radicaal te vernieuwen. Er zijn momenteel meer medewerkers nodig dan er zich aanmelden via het reguliere wervingsproces en de daarbij gehanteerde criteria. Het tekort groeit snel en de traditionele ouderenzorg kan niet op dezelfde manier doorgaan. Met het Collega In Ontwikkeling CIO-traject hebben De Wever en Yonder 'goud' in handen om De Beweging vanuit de werkvloer invulling te geven met ondersteuning van een modulair certificaat-ontwikkelaanbod.

Werk in de ouderenzorg spreekt veel mensen aan, maar niet iedereen is bereid een meerjarig diplomatraject te doorlopen. Dit kunnen (jong)volwassenen zijn die bij nader inzien andere keuzes willen maken, of iemand die nog tien jaar tot z'n pensioen heeft. De Wever is samen met Yonder op expeditie gegaan om dit arbeidspotentieel via het gedachtegoed van 'anders ontwikkelen' (praktische invulling met het CIO-traject) een ingang voor werk bij De Wever te bieden.

Want door anders te ontwikkelen kunnen we een aantrekkelijke en laagdrempelige manier aanbieden om de overstap naar de ouderenzorg te maken, en dat is hard nodig. Een diploma of ervaring in de (ouderen)zorg is niet nodig om bewoners en cliënten ondersteuning te kunnen bieden tijdens hun (tijdelijke) verblijf bij De Wever, en een diploma gaat de CIO op basis van dit traject ook niet behalen. Wel krijgen zij gedurende twee jaar de kans om zich te ontwikkelen middels een gepersonaliseerd ontwikkeltraject in samenwerking met Yonder, en ontvangen zij landelijk erkende mbo-certificaten voor de onderdelen waarin bekwaamheid aangetoond is.

In de strategische koers van De Wever (aangeduid als 'De Beweging') staat de woon- en leefwereld van de bewoner centraal; verpleeghuiszorg wordt All-inclusive wonen. Het doel is om bewoners zoveel mogelijk een aangenaam (tijdelijk) verblijf te bieden, in lijn met hun eigen levensgeschiedenis. Hiervoor is ondersteuning nodig in diverse vormen, zowel door mensen als door technologie. CIO's zijn een belangrijke katalysator in die transitie van zorg naar ondersteuning bij wonen en leven. En een cruciale succesfactor van de expeditie is dat huidige medewerkers zich comfortabel voelen bij deze verandering. Daarom is veel aandacht voor het creëren van een stevige bedding zodat de nieuwe Collega In Ontwikkeling een goede start kan hebben, bijvoorbeeld door middel van een kampvuurgesprek.



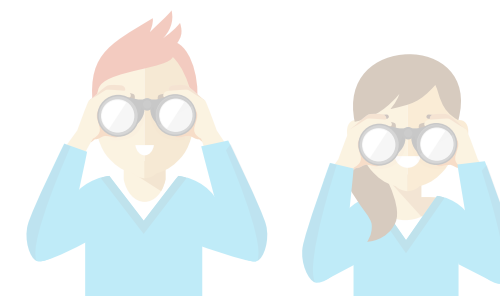
'Ik ben via een banenevent terecht gekomen bij expeditie van Anders ontwikkelen. Ik heb altijd wel een hart voor de zorg gehad maar had niet de mogelijkheid om er te werken omdat ik al een vaste baan had, en geen opleiding voor in de zorg. Het CIO-traject sprak me heel erg aan omdat je via een zijweg in de zorg kan werken en leren. De onboarding van expeditie anders ontwikkelen was ook heel leuk en leerzaam.'

Sulaika Lodowica - CIO bij locatie Reyshoeve sinds februari 2023



Het CIO-traject is een fieldlab-experiment vanuit (en mede gefinancierd door) de transitietafel in Midden-Brabant, gericht op onderwijsvernieuwing (anders ontwikkelen). Een van de doelstellingen vanuit de transitietafel is om regionaal samen op te trekken in de transitie van de ouderenzorg en zodoende elkaar versterken. Nu het fieldlab-experiment afgerond is investeert de transitietafel in een lanceerteam die ondersteunt om het CIO-traject (of een variant ervan) ook bij de betrokken VV&T organisaties op te starten.

Alles wat een team of organisatie nodig heeft om zelf op expeditie te gaan kun je vinden in de 'Expeditie Inspiratiebox'. Ieder team (en ook onze regionale en landelijke partners) ontvangen deze fysiek bij de start, en hij is ook beschikbaar via: <https://werkenbijdewever.nl/cio-inspiratiebox>





1. Algemene informatie over het CIO-traject

1.1. Wat is de expeditie anders ontwikkelen?

De expeditie is erop gericht om een bredere doelgroep van potentiële nieuwe collega's de kans te geven om in de ouderenzorg te werken. Door anders te ontwikkelen, anders te begeleiden en het werk anders te organiseren zijn we in staat om de talenten van mensen met een ambitie om in de zorg te werken, maar hier geen diploma voor hebben, op zinvolle wijze in te zetten bij De Wever.

Door middel van een gepersonaliseerd ontwikkeltraject bestaande uit certificaten zetten zij hun eerste stappen in de ouderenzorg en maken CIO's (Collega's In Ontwikkeling) zich bekwaam om werkzaamheden binnen wonen en welzijn zelfstandig uit te voeren. Het doel is duidelijk: meer collega's die kunnen ondersteunen bij wonen, welzijn en zorg, en een waardevolle bijdrage leveren aan de leefwereld van bewoners en cliënten.

Binnen de traditionele ouderenzorg zijn werkzaamheden ingedeeld per functie en zijn functies gekoppeld aan bepaalde diploma's – CIO's kruisen hier met hun competenties dwars doorheen. Dit vraagt een andere organisatie en inrichting van werk (onder andere functies en systemen), anders denken (en praten) over 'zorg, welzijn en wonen' en 'wie doet wat' – en dus ook **anders ontwikkelen**. Door deze fundamenteel andere basis worden teams uitgedaagd om anders naar hun werk te kijken: hoe de taken verdeeld zijn, wie met welke achtergrond en/of kennis bekwaam is om bepaalde taken uit te voeren en hoe je de begeleiding hieromtrent als team vormgeeft.



'CIO's kiezen bewust voor een niet regulier onderwijsprogramma, maar juist voor scholing op de werkvloer. Echt in de praktijk, met bekwame mensen naast zich om dan veel oefensituaties met elkaar te creëren. Dat wordt getoetst waardoor ze aantonen dat ze bekwaam zijn om deze handeling uit te voeren.'

Mireille - Manager zelfstandige teams



1.2. Wat houdt het CIO-traject in?

De Wever en ROC Tilburg hebben met het CIO-traject op praktische wijze invulling gegeven aan de visie en ambities van 'anders ontwikkelen' in lijn met de strategische koers omtrent 'anders werken'.

CIO's krijgen een [gepersonaliseerd ontwikkeltraject](#) aangeboden wat bestaat uit een basis- en een keuzeroute. Bij de start van elke route vindt een ontwikkelkompasgesprek plaats waarin jouw ontwikkeling en -traject besproken wordt. Het ontwikkeltraject duurt in totaal maximaal 2 jaar, waarbij het streven is om het basisdeel in het eerste ontwikkeljaar af te ronden. CIO's ontwikkelen zich middels werkplekleren (on-the-job), en ze nemen daarnaast deel aan een wekelijkse contactbijeenkomst.

Zie hoofdstuk 2: [interesse tot aanname](#) voor een volledige beschrijving van hoe het CIO-traject vormgegeven is.

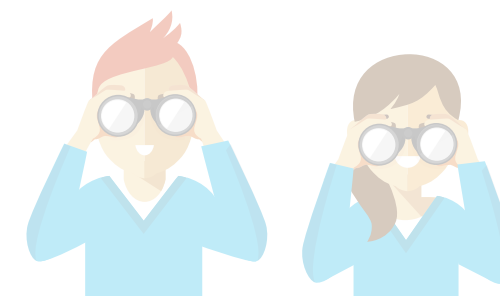
1.2.1. Voor wie is het?

Het CIO-traject is een unieke kans voor mensen die graag in de ouderenzorg willen werken maar hier geen diploma voor hebben. Zij krijgen via een gepersonaliseerd ontwikkeltraject de tijd en ruimte om zich te ontwikkelen binnen de ouderenzorg. Het gepersonaliseerde ontwikkeltraject bestaat uit een basisroute voor alle CIO's, gevolgd door een aanvullende keuzeroute met ruimte voor eigen invulling. Hiermee ontwikkelen de CIO's bekwaamheden en competenties die passend zijn bij hun eigen ontwikkelwensen en aansluiten bij de context en behoefte vanuit de werkplek van de CIO.

Deelname aan het ontwikkeltraject kan met een dienstverband van minimaal 20 uur, dit om de continuïteit in het ontwikkeltraject te kunnen waarborgen.

1.2.2. Start, duur en einde

Het CIO-traject duurt maximaal twee jaar. Een CIO kan op elk moment in het jaar instromen. Instromen bij het ontwikkeltraject met begeleiding van een leerspecialist van Yonder kan vijf keer per jaar (in september, november, januari, maart en juni).





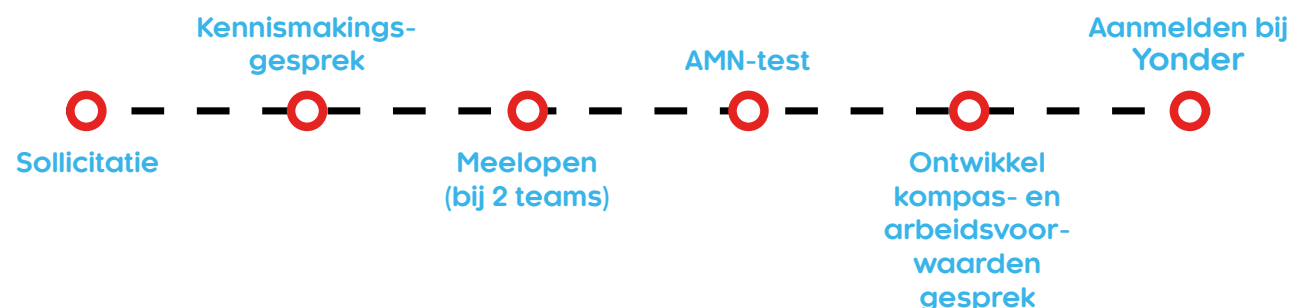
2. Interesse tot aanname

De CIO toont interesse om binnen de ouderenzorg te werken, zonder werkervaring in de zorg en zorgopleiding. De CIO neemt levens- en werkervaring uit een andere sector mee. Het is belangrijk dat CIO's kennismaken met de ouderenzorg en er gekeken wordt of ze daadwerkelijk de stap naar de ouderenzorg willen maken. De werving en selectie speelt hierin een belangrijk onderdeel.

2.1. Werving

De werving voor CIO's begint bij het zo breed mogelijk durven openstellen van de 'voorkeur'. Dit betekent dat met iedereen die interesse en motivatie toont het gesprek aangegaan wordt, om van daaruit te kijken welke arbeids- en / of ontwikkelmogelijkheid het beste past – het CIO-traject is daarin één van de opties (naast BBL, BOL, zij-instroom (bijvoorbeeld Switchz¹) of werk in de non-zorg ondersteuning).

Het aannameproces bestaat uit de volgende stappen:



De belangstellende solliciteert via de website van De Wever en/of komt naar een Inloophmoment voor een kennismakingsgesprek met een Coördinator Wever Academie op één van de locaties van De Wever.

2.1.2 Kennismakingsgesprek

Besproken wordt wat de wens en mogelijkheden van de sollicitant zijn. De sollicitant wordt geïnformeerd over het CIO-traject. Zowel de selectieprocedure als de ontwikkeling periode.

Wanneer de sollicitant en Coördinator Wever Academie kansen zien worden er meeloopdagen afgesproken.

2.2. Selectie

2.2.1. Meelopen

De Coördinator Wever Academie organiseert twee meeloopdagen op verschillende locaties. Aan het einde van de meeloopdag evalueren de sollicitant en de leerprocesbegeleider de ervaringen van beide. De werkbegeleider maakt hier een kort verslag van en stuurt dit naar de Coördinator Wever Academie. Na de twee meeloopdagen maken de sollicitant en de Coördinator

¹ Switchz: een gezamenlijk zij-instroom traject van 6 VV&T organisaties in Brabant voor de opleidingen tot Verzorgende individuele gezondheidszorg (IG) of mbo Verpleegkundige (VPK).

Wever Academie een afspraak om de ervaringen van de kandidaat en de afdeling te bespreken. Vervolgens worden de arbeidsvoorwaarden besproken.

2.2.2. AMN-test

Gelijktijdig met het inplannen van de meeloopdagen brengen we de ontwikkelachtergrond, interesses en potentieel in kaart door middel van een AMN-test. De uitkomsten hiervoor zijn belangrijk voor het instellen van het persoonlijke ontwikkelkompas en geeft richting aan de ontwikkelkeuzes en -focus van de CIO.

Gedurende het CIO- traject komen de uitkomsten van deze test regelmatig weer in beeld via 'kompasgesprekken'. Hiermee kan het ontwikkelkompas desgewenst opnieuw ingesteld worden in combinatie met de ontwikkeling die de CIO doormaakt.

2.2.3. Ontwikkelkompas en arbeidsvoorwaardengesprek

Om een goede match te maken met de ontwikkelambities en -potentieel van de CIO en het beschikbare ontwikkelaanbod stellen we een ontwikkelkompas samen. In het ontwikkelkompas worden de persoonlijke ontwikkeldoelen en certificaat gerichte doelen beschreven. De uitkomst van de AMN-test is hierin richtinggevend, in combinatie met input uit het kennismakingsgesprek, terugkoppeling vanuit de meeloopdagen, CV en ambities van de CIO. Samen bepaalt dit het CIO-instroomprofiel en de locatie waar de CIO het beste past.

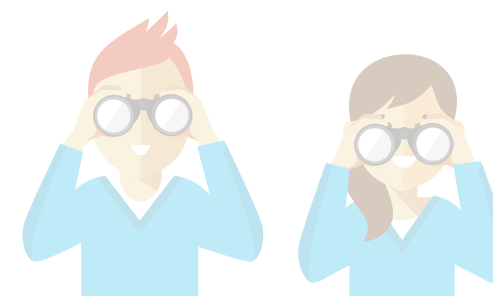
Vervolgens krijgt de CIO een aanbod en worden arbeidsvoorwaarden afgestemd.

2.2.4. Wanneer is het CIO-traject niet passend?

Door de mogelijkheid voor werk in de ouderenzorg zo laagdrempelig mogelijk te maken bied je een grote groep potentieel geïnteresseerden de kans om in gesprek te komen over de mogelijkheden. Maar niet iedereen is daadwerkelijk geschikt voor het CIO-traject.

Voorbeelden van factoren die een rol kunnen spelen in het niet aannemen van de kandidaat zijn:

- Het niet in contact gaan met de bewoners
- Het ontbreken van belangstelling voor de bewoner en/of collega's
- De meeste kandidaten trekken zichzelf terug uit de procedure omdat individuele basiszorg (ADL) toch niet passend is bij hun ambities voor de invulling van werk
 - In dit geval kijken we of ze passend zijn voor een andere invulling op het gebied van wonen, welzijn en/of facilitair bij De Wever
- Onvoldoende vaardigheid met Nederlandse taal (minimaal vereiste is A2)





3. CIO in ontwikkeling

De wereld van de ouderenzorg is nieuw voor de CIO's. Ze hebben hier nog geen opleiding in gevolgd en hebben geen werkervaring. Om de CIO's goed te kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling starten we met een onboarding en volgen ze een basis- en keuzeroute die ze afsluiten met een examen per certificaat. Tijdens dit proces ontmoeten de CIO's elkaar tijdens de contactbijeenkomsten. De mentor, leerspecialist en leerprocesbegeleiders spelen een belangrijke rol in de ondersteuning van hun ontwikkelproces.

3.1. Onboarding van een nieuwe CIO

Elke CIO doorloopt tijdens de startperiode bij De Wever de algemene organisatie onboarding, aangevuld met een CIO-specifieke onboarding.

3.1.1. Organisatie onboarding

Nieuwe collega's van De Wever worden uitgenodigd voor een Startbijeenkomst waarin onder andere de Raad van Bestuur iedereen welkom heet. De collega's worden geïnformeerd over het roosterprogramma, het intranet en het Learning Management Systeem. Tijdens deze bijeenkomst worden ook – indien van toepassing uniformen, naambadge en sleutel(s) uitgereikt. Tenslotte logt de nieuwe collega voor de eerste keer in om toegang te kunnen krijgen tot de diverse ICT-systemen.

3.1.2. CIO onboarding

Deelnemers aan het CIO-traject leren en werken op de werkvloer, en eens per week nemen zij deel aan een contactbijeenkomst met andere CIO's. Tijdens de eerste contactbijeenkomst maken de nieuwe CIO's kennis met elkaar en de leerspecialist en Coördinator Wever Academie – ze worden onder andere gevraagd om een visitekaartje te maken in een vorm die bij hen past, om iets over zichzelf te vertellen.

In deze eerste bijeenkomst worden de verschillende elementen van het CIO-traject nog een keer besproken waarbij in het bijzonder stilgestaan wordt bij het ontwikkeltraject en eigenaarschap nemen. Ook worden de CIO's gestimuleerd om hun verwachting uit te spreken en te vertellen waar ze uitdagingen zien.

Samen met de leerspecialist loggen de CIO's vervolgens in op het schoolsysteem.

Gedurende het wervings- en aanname proces heeft de CIO contact met Coördinator Wever Academie die het CIO-traject coördineert. Wanneer de CIO start aan het ontwikkeltraject krijgt deze een Mentor toegewezen, dit is één van de (collega) coördinatoren van De Wever Academie.

3.2. Ontwikkeltraject

De Wever meldt de kandidaat aan door een mail te sturen naar zwib@yonder.nl met daarin de naam, geboortedatum, (mobiele) telefoonnummer en e-mailadres van de kandidaat. En de naam van het gewenste certificaat. Vervolgens ontvangt de deelnemer een link om de aanmelding verder af te ronden.

Het ontwikkeltraject voor CIO's bestaat uit een [basis- en keuzeroute](#). De basisroute bestaat uit drie vaste ontwikkelroutes (A, B en C). De persoonlijke keuzeroute wordt uitgestippeld door de CIO in samenspraak met de Mentor Wever Academie, Leerprocesbegeleider en het team/de afdeling.

Het onderwijs is gebaseerd op het principe van werkplekleren en sociaal constructivisme. De routes zijn ingericht met overkoepelende thema's vanuit de verschillende kwalificatiedossiers en zijn relevant voor de CIO kan onder begeleiding van de leerspecialist² en leerprocesbegeleider leervragen verbinden vanuit de werkprocessen naar de thema's, gebaseerd op hun mbo-certificaat. De eigen werkcontext staat centraal. Het sociaal constructivisme uit zich in het van en met elkaar leren, door leervragen en casuïstiek vanuit meerdere invalshoeken te bekijken en te onderzoeken en kennis en vaardigheden bij elkaar aan te vullen.

Voorafgaand aan de routes heeft de CIO een ontwikkelscan ingevuld, de leerprocesbegeleider doet dit ook. In deze ontwikkelscan staan alle werkprocessen opgenomen. Aan de hand van de resultaten kan de CIO gericht leervragen bepalen en leeractiviteiten plannen. Hiervoor gebruikt de CIO onder andere de bijeenkomsten, de themaopdrachten, zelfstudie en de oefenopdrachten uit Digibib. Digibib biedt naast de oefenopdrachten ook leermodules en kennistoetsen.

3.2.1. Basisroute

Naar aanleiding van de gesprekken in het aanname proces in combinatie met de uitkomsten van de AMN-test start de CIO in één van de drie startprofielen met bijbehorende certificaatmodules die achtereenvolgend of (deels) overlappend gevolgd worden gedurende het basisdeel:

- A. In profiel A volg je:
 - Individuele basiszorgverlener (niveau 2)
 - Ondersteunen bij wonen en welbevinden/welzijn (niveau 2)
- B. In profiel B volg je:
 - Individuele zorg verlenen (niveau 3)
 - Ondersteunen en begeleiden in de maatschappelijke zorg (niveau 3)
- C. In profiel C volg je:
 - Individuele zorg verlenen (niveau 3)
 - Organiseren en begeleiden in de maatschappelijke zorg (niveau 4)

De basisroute bestaat uit een cyclus van 20 weken waarin wekelijks bijeenkomsten zijn. Deze cyclus van bijeenkomsten omvat overkoepelende thema's die horen bij de werkprocessen uit de mbo-certificaten uit de drie profielen. Naast inhoudelijke thema's komen ook intervisie en examenvoorbereiding aan bod.

3.2.2. Keuzeroute

Deelnemers aan het CIO-traject moeten voldoen aan de wettelijke toelatingseisen die gekoppeld zijn aan de certificeerbare eenheden behorende bij de verschillende ontwikkelroutes. Yonder en De Wever stemmen dit met elkaar af; de AMN-test wordt hierbij als onderlegger gebruikt.

² In documenten van Yonder (bv. opleidingswijzer) wordt de term leercoach gehanteerd, hiermee wordt dezelfde persoon bedoeld als de leerspecialist.





Als onderdeel van de afronding van de basisroute vindt er een gesprek plaats met de mentor Wever Academie en de leerspecialist Yonder, waarin onder andere het ontwikkelkompas opnieuw ingesteld wordt. Hierin komen de doelen terug die de CIO in de keuzeroute wil behalen. Daarnaast worden de wensen voor de keuzeroute, binnen de opties van de ontwikkelkeuzekaart, afgestemd. In aanloop hiernaartoe stemt de CIO, in samenspraak met de leerprocesbegeleider, manager en/of het team, welke vervolgentwikkeling op het vlak van woon- en leefthema's het beste aansluit bij de persoonlijke interesses, capaciteiten en ambities van de CIO. Ook de context van de werkplek wordt hierin meegenomen. Hierbij kan ook sprake zijn van een combinatie van (split-level) certificeerbare eenheden op verschillende niveaus.

De keuzeroute bestaat uit tien bijeenkomsten om de week en is ingericht op dezelfde wijze als de basisroute.

Aan elke bijeenkomst zijn themaopdrachten gekoppeld, deze maken verdieping -en toepassing op een thema in de praktijk mogelijk. Deze opdrachten worden uitgevoerd na een bijeenkomst, ter voorbereiding op een volgende bijeenkomst.

3.3. Contactbijeenkomst

Alle CIO's nemen wekelijks deel aan de contactbijeenkomst onder leiding van een leerspecialist van Yonder. CIO's delen belevenissen en ervaringen met elkaar over praktijksituaties. Ze gaan hierover in gesprek met elkaar via verschillende werkvormen. Intervisiebijeenkomsten komen hierin regelmatig terug en daarnaast is er aandacht voor de behandeling van formele lesstof, gericht op de thema's en inhoudelijke vragen daarover.

De bijeenkomsten zijn, naast kennisoverdracht, met name ingericht op het samen kennis opdoen vanuit eigen leervragen en casuïstiek. CIO's leren met en van elkaar: de leerspecialist van Yonder biedt werkvormen aan die hierbij passen. Naast leervragen en casuïstiek zijn ook de themaopdrachten een belangrijk element in het samen leren. Deze komen tijdens de bijeenkomsten aan bod, om ontwikkeling en resultaten met elkaar te bespreken.

De CIO bereidt de bijeenkomsten voor en maakt de gekoppelde themaopdrachten. De bijdrage van elke CIO is belangrijk in de bijeenkomsten: Elke CIO is ook een samenwerkingspartner in het onderwijstraject, zij komen zowel 'halen als brengen'.

De bijeenkomsten hebben een dynamisch karakter omdat ze gevormd worden door de inbreng (hulp/leervragen en ervaringen) van de CIO's. Ook de groepsgrootte en de verschillende leertempo's dragen bij aan de dynamiek.

Het verschil in leerniveau en snelheid kan ook betekenen dat niet elke CIO even lang doet over zijn/haar route. Flexibiliteit in momenten van examineren zorgt ervoor dat de CIO eerder uit kan stromen. De werkwijze rondom examineren (route en voorwaarden) is voor elke CIO hetzelfde. Yonder stelt meerdere malen per jaar kandidaten vast.

De onderwijscyclus geeft de mogelijkheid om CIO's in te laten stromen op verschillende momenten. De CIO krijgt voorafgaand aan de start de gelegenheid om onder begeleiding te zorgen dat deze op de hoogte is van de werkwijze (ook door middel van een opleidingswijzer) en

ingelogd is in alle platforms. Dit is onderdeel van het onboardingsprogramma dat door de Wever aangeboden wordt.

De opleidingswijzer is beschikbaar voor de CIO van alle betrokken begeleiders.

De mentor vanuit De Wever Academie sluit ook wekelijks aan voor praktische (hulp)vragen van de CIO's, en stemt de ontwikkeling van de groep en individuele CIO's af met de leerspecialist onderwijs.

3.3.1. Leerspecialist

Er wordt vanuit Yonder gewerkt met bevoegde docenten waarvan les en training geven hun corebusiness is. Daar waar vaardigheden onvoldoende toereikend zijn (dat kan persoonsgebonden zijn) zorgen Yonder en de docent dat ze bijgeschoold worden. Deze eventuele bijscholing is niet gekoppeld aan het CIO-traject. Het is een standaard werkwijze van Yonder.

Voor het CIO-traject wordt een klein groepje docenten ingezet. Deze zijn bekend -en hebben ervaring met de werkwijze en routing van het CIO-traject.

3.4. Begeleiding

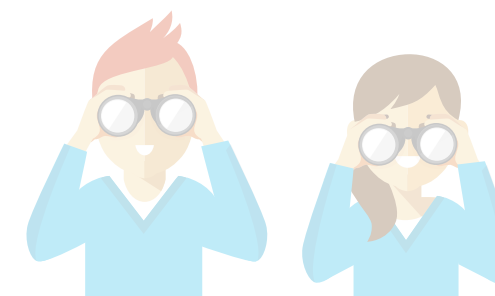


'Wij starten elke ochtend met een dagstart en daar is heel het team bij aanwezig, inclusief de CIO's want zij zijn onderdeel van ons team. Tijdens de dagstart kunnen de CIO's aangeven wat hun doel is die dag en wat ze graag willen leren. Ze kunnen dan begeleiding krijgen van elk teamlid. Want hoewel ik de primaire leerprocesbegeleider ben, is heel het team onderdeel van het leerproces van de CIO's.'

Rowie - Verpleegkundige + leerprocesbegeleider



Tijdens het ontwikkeltraject worden CIO's op de werkvloer in alledaagse praktijksituaties begeleidt door het hele team. Hierbij is een vaste leerprocesbegeleider verantwoordelijk voor de ondersteuning van het proces. Dagelijks wordt de CIO gekoppeld aan een begeleider van dienst. Daarnaast heeft de manager een rol en taken, en is een mentor / OC vanuit De Wever Academie.





Leerprocesbegeleider: Een CIO krijgt één of twee leerprocesbegeleiders toegewezen. Deze speelt een centrale rol in de competentie-ontwikkeling en beoordeling van de CIO. De leerprocesbegeleider is het eerste aanspreekpunt voor de CIO (primaire begeleider). De CIO kan met de vaste leerprocesbegeleider, maar ook met andere leden uit het interdisciplinaire team werken, die op dat moment de (gekoppelde) begeleider van dienst zijn.

Manager zelfstandige teams: Deze speelt een belangrijke rol in het scheppen van voorwaarden voor een efficiënt, effectief en veilig leer- en werkklimaat op de afdeling. Daarnaast faciliteert de manager de leerprocesbegeleiders, de aandachtsvelder opleiden en de overige medewerkers op het gebied van coaching en begeleiding. De manager zelfstandige teams is, in nauwe samenwerking met de aandachtsvelder opleiden, het aanspreekpunt voor de CIO bij de ontwikkeling van medewerkerscompetenties.

Mentor: De mentor is nauw betrokken bij de werving, selectie, aanname en plaatsing van de CIO's. Onder andere door het verzorgen van een warm welkom, door te begeleiden bij een casuïstiek en op te treden als aanspreekpunt voor de leerspecialist vanuit Yonder, de leerprocesbegeleider in het team/de afdeling en de manager van het team.

Zie ook het Begeleidingsmodel van De Wever Academie voor een volledige uiteenzetting van alle rollen die betrokken zijn bij de begeleiding van collega's in ontwikkeling/opleiding bij De Wever.

3.5. Examinering

De procedure van examinering is hetzelfde als bij andere studenten (ook BBL en BOL) van Yonder

De route naar examinering ziet er als volgt uit:

- De CIO's beginnen met het maken van een scan. Deze wordt gemaakt door de CIO en de leerprocesbegeleider.
 - Als er verschillen zijn tussen de scan van de CIO en de leerprocesbegeleider, ga je het gesprek aan waar de verschillen (interpretatie) in zitten.
- Oefenopdrachten kiezen in samenwerking met de leerprocesbegeleider die van toepassing zijn op dat moment (just in time learning).
 - Je kiest opdrachten waar je iets van kunt leren: waar heb je iets aan of waar haal je iets uit?
- Oefenopdrachten uitvoeren.
 - Als je op de scan alles goed scoort en de leerprocesbegeleider vindt dit ook, dan kun je gelijk naar de toepassingsopdracht.
- T (toepassings)-opdrachten maken. Waar nodig stap terug naar (V) verkennen of (O) oefenen.

- Feedback van de leerprocesbegeleider.
 - De opdracht en het feedbackformulier worden naar de Leerspecialist Onderwijs gestuurd. Hieruit volgt een go/no go.
- Examen aanvragen.
- Het examen wordt beoordeeld door een examinerator uit de praktijk. Deze is niet betrokken bij het leerproces van de deelnemer.

Tips voor leerprocesbegeleiders:

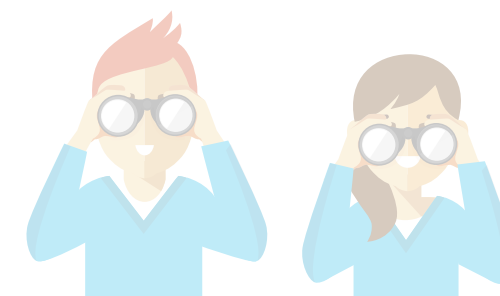
- Stel, vanaf de start van het traject, samen een plan op richting het examen.
- Vul goed je onderbouwing in op het feedbackformulier. Laat aan de hand van de criteria zien, waarom de CIO handelt op de juiste manier.
- Een CIO is klaar voor het examengesprek en praktijkexamen wanneer bekwaamheid aangetoond is met betrekking tot de te examineren vaardigheden.

Per certificaat ontvangen de deelnemers een POK.

3.6. Certificering

Wanneer de CIO het examen succesvol heeft afgerond en aan alle thema-opdrachten heeft voldaan, volgt het officiële certificaat (met civiel recht). Na vaststelling door de examencommissie ontvangt de CIO het certificaat uit handen van de leerspecialist van Yonder.

Als de CIO het voor hem/haar volledige ontwikkeltraject afgerond heeft, zal er vanuit De Wever Academie aandacht aan deze prestatie besteed worden met een presentje.





4. CIO in de organisatie

De CIO is een nieuwe doelgroep binnen De Wever. Dit vraagt om een andere manier van organiseren. In dit hoofdstuk wordt meer verteld over de functie, kostenplaats, arbeidsvoorwaarden, overeenkomst, verzuim en ICT impact.

4.1. Functie

Een CIO ondersteunt bij elementen van wonen, welzijn en zorg. De groep medewerkers die instroomt via het CIO-traject duiden we vooralsnog aan met de werknamen³:

- Tijdens het ontwikkeltraject: Collega in Ontwikkeling (CIO).
- Na afronding van het ontwikkeltraject: Collega.

Bij de start van het CIO-ontwikkeltraject stroomt een CIO in op één van de drie instroomprofielen (A, B en C – zie hoofdstuk 3.2 [Ontwikkeltraject](#)) met een leerarbeidsovereenkomst, afhankelijk van kennis(niveau), ervaring en eerder behaalde diploma's en certificaten. Hierbij wordt ook gekeken naar de uitkomsten van de AMN-test (ontwikkelassessment), de ambities van de CIO zelf en de taken die op de werklocatie uitgevoerd gaan worden.

Na afronding van het ontwikkeltraject (na maximaal twee jaar), onderscheiden we drie Brugfunctieprofielen (vooralsnog zijn dat 'Ondersteunende Collega', 'Collega' en 'Coördinerende Collega') afhankelijk van de competenties waar de medewerker bekwaam in bevonden is wordt deze ingeschaald. Uiteindelijk kan iemand mogelijk nog doorgroeien naar de functie van gespecialiseerde Collega⁴.

4.2. Kostenplaats

De loon- en verletkosten van een CIO worden als volgt geboekt:

- 1e jaar van het ontwikkeltraject: op kostenplaats van De Wever College.
- 2e jaar van het ontwikkeltraject: op kostenplaats van de locatie/afdeling.

De ontwikkelkosten⁵ in het tweede jaar (keuzeroute) zijn voor rekening van het Wever College, als onderdeel van het voortdurende ontwikkeltraject. Aan het einde van het tweede ontwikkeljaar, of na afronding van de ontwikkeling in het keuzeroute (als dat eerder is), zijn alle verdere ontwikkelkosten voor deze medewerker voor de rekening van het team waar de CIO werkt.

4.3. Arbeidsvoorwaarden

Voor de CIO's gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor medewerkers in dienst van De Wever.

4.3.1. Salaris

De CAO VVT (2022-2024) zegt: Als je 21 jaar of ouder bent en je volgt een opleiding, ontvang je het salaris dat hoort bij de zijinstroomperiodiek van de functiegroep die van toepassing is voor

³ De Brugfunctienaam (wanneer bekend) zal de werknaam vervangen

⁴ Momenteel zijn hier nog geen kaders voor uitgewerkt, als de situatie zich voordoet zullen we kijken naar een eventueel passende invulling.

⁵ Met ontwikkelkosten wordt bedoeld: kosten voor deelname aan certificaatonderwijs en/of betaalde workshops en trainingen.

de functie, waarvoor je wordt opgeleid. Vanaf het moment deze aantoonbaar bekwaam is om de functie grotendeels zelfstandig uit te voeren, ontvangt de CIO tenminste het salaris dat hoort bij de eerstvolgende periodiek van de schaal van de betreffende functiegroep.

De functieprofielen van een CIO zijn brugfuncties; een functie die op basis van kennis, (eerder behaald) niveau, kunde, ervaring, competenties en werkzaamheden die uitgevoerd worden, zijn niet in één specifieke FWG-schaal in te delen. CIO's worden opgeleid voor certificeerbare eenheden en iedere CIO volgt zijn of haar eigen ontwikkelpad. Hierdoor is de inschaling (in een FWG schaal) per individuele CIO maatwerk.

De Wever ontwikkelt een toetsingskader aan de hand waarvan een CIO ingeschaald kan worden bij de start en afronding van het traject. Het uitgangspunt hierbij is het niveau waarop iemand zijn kennis, ervaring en competenties uitvoert in combinatie met de werkzaamheden die uitgevoerd worden. Hierbij maken we gebruik van de FWG VVT (conform cao) en de bestaande regelingen binnen De Wever.

4.3.2. Studiekosten

De kosten voor het ontwikkeltraject worden door De Wever betaald:

- Tijdens de basisroute conform de CAO/leer-arbeidsovereenkomst.
- Tijdens de keuzeroute conform de studiekostenregeling.

Voor CIO's hanteren we dezelfde studiekostenregeling als voor alle andere medewerkers. Meer informatie hierover in 'Beleid studiekostenregeling'.

4.3.3. Inzetbaarheid

CIO's krijgen gedurende het CIO-traject de ruimte binnen hun werkuren en inzetbaarheid om aan hun ontwikkeling te werken. Dit noemen we ontwikkelruimte. CIO's krijgen de kans om de organisatie en het team te leren kennen en vanuit de daadwerkelijke praktijk het werk in de ouderenzorg te gaan ervaren.

Om de CIO een volwaardige plek in de bezettingsmix te kunnen geven, is een basis competentieniveau nodig. Naarmate ze verder in hun ontwikkeling groeien, neemt de benodigde boventalligheid af waarmee de CIO stapsgewijs integreert binnen de formatie van het team.

Zie onderstaand de richtlijnen voor de mate van boventalligheid van de CIO:

Tot en met einde eerste ontwikkeljaar

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| • CIO tot start traject | : 100% boventallig |
| • Maand 1 + 2 | : 100% boventallig |
| • Maand 3 t/m 6 (of eerder) | : afbouwen naar 50% inzetbaar |
| • Maand 7 t/m 12 (of eerder) | : afbouwen naar 100% inzetbaar |
| • Uren van de ontwikkelochtend | : lestijd = werktijd conform CAO |

Gedurende tweede ontwikkeljaar/keuzeroute

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| • Uren van de ontwikkelochtend | : lestijd = werktijd conform CAO |
|--------------------------------|----------------------------------|





4.4 Overeenkomst

4.4.1. Leer-/arbeidsovereenkomst

Omdat het gaat om een ontwikkeltraject, biedt De Wever de CIO een leer-arbeidsovereenkomst aan voor het eerste jaar, met de maximale duur van de basisroute. Er worden geen afspraken rondom de noodzakelijke vordering van het ontwikkeltraject vastgelegd. Wel wordt de intentie benoemd om de CIO na afronding van het basisdeel van het ontwikkeltraject een vaste (formatie)plek binnen de organisatie aan te bieden.

4.4.2. Beëindiging leer-/arbeidsovereenkomst

De leer-/arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de CIO zijn of haar ontwikkeltraject afrondt, en de certificaten voor de basisroute zijn behaald.

CIO zegt op tijdens basisroute

Op het moment dat de CIO tijdens de basisroute op zijn of haar initiatief aangeeft te willen stoppen, wordt er gekeken hoe we deze medewerker kunnen behouden voor De Wever. Door bijvoorbeeld te kijken naar een andere functie of een BBL-traject.

Werkgever wil leer-/arbeidsovereenkomst beëindigen

Ook kan het zijn dat de werkgever de leer-/arbeidsovereenkomst van het CIO-traject wil beëindigen aan de hand van genoemde 'redenen om te stoppen' zoals vermeld in de leer-/arbeidsovereenkomst. Ook in dit geval wordt er gekeken naar hoe we deze medewerker kunnen behouden voor De Wever in een andere functie.

4.4.3 Omzetting naar reguliere arbeidsovereenkomst

Op het moment dat de CIO de basisroute afgerond heeft, krijgt de CIO een arbeidsovereenkomst bij De Wever aangeboden. Afhankelijk van het (niveau van het) afgeronde deel van het ontwikkeltraject wordt bepaald in welke (brug)functie een CIO geplaatst wordt. Voor het keuzedeel van het ontwikkeltraject, wat nog gevolgd gaat worden, wordt een studieovereenkomst opgemaakt.

De CIO wordt (op basis van de eerder uitgesproken intentie) geplaatst op een reguliere formatieplaats van een locatie/afdeling in de functie van CIO A, CIO B of CIO C welke aansluit bij het ontwikkeltraject van de CIO. Dit betekent dat managers (ruimte voor) deze CIO-functies ook mee moeten nemen in de Strategische Personeelsplannen en begrotingen. Daarnaast is het mogelijk dat een CIO, mits deze voldoet aan de gestelde vereiste, instroomt in een reguliere functie binnen de organisatie.

4.5. Verzuimbegeleiding

In geval van verzuim hanteren we de standaardprocedure 'Verzuim Studenten'. De belangrijkste richtlijnen hieruit zijn als volgt:

4.5.1. Kortdurend verzuim

Onder kortdurend verzuim wordt verstaan een ziekmelding van één of enkele dagen tot maximaal vier weken. Het kortdurend verzuim wordt opgevolgd volgens de werkprocedures die op de afdeling gelden voor het hele team. Dit kan per afdeling verschillend zijn.

Bij dreigend langdurig verzuim en/of een hoog afbreukrisico, vindt er afstemming plaats tussen de manager zelfstandige teams en de Mentor Wever Academie. Hierin gaat het over gemaakte of nog te maken afspraken met de CIO over de opvolging van het verzuim en/of afspraken ten aanzien van het leerproces van de CIO. Deze afstemming kan, afhankelijk van de situatie, geïnitieerd worden door zowel de manager zelfstandige teams als door de coördinator Wever Academie.

4.5.2. Langdurend verzuim

Er is sprake van langdurig verzuim bij een verzuim van vier weken of langer.

Langdurig verzuim wordt opgevolgd volgens het bestaande verzuimprotocol door de manager zelfstandige teams. Deze volgt de taak op via het rooster- en planningsprogramma (Wever@Work) en rondt deze taak hier ook af. Er vindt afstemming plaats tussen de manager zelfstandige teams en de coördinator Wever Academie (betreffende mentor) over de gemaakte afspraken, ten aanzien van het verzuim/ de re-integratie als de CIO een leerarbeidsovereenkomst heeft. De mentor maakt passende afspraken met de CIO over het leerproces tijdens de basis -en de keuzeroute.

Gedurende het verzuim vindt voorgenomen overplaatsing van de CIO na één jaar van Wever College naar intelligenheid team in overleg plaats – zie ook hoofdstuk 4: [CIO in de organisatie](#).

4.5.3. Frequent verzuim

Onder frequent verzuim verstaan we, iedere derde ziekmelding binnen één jaar.

Frequent verzuim wordt opgevolgd volgens het bestaande verzuimprotocol door de mentor. Deze volgt de taak op via het rooster- en planningsprogramma (Wever@Work) en wikkelt deze taak hier ook af. Desgewenst, in het belang van CIO en leerproces, vindt er over de in het verzuimgesprek gemaakte afspraken nog expliciet afstemming plaats tussen Manager Zelfstandige Teams en mentor.

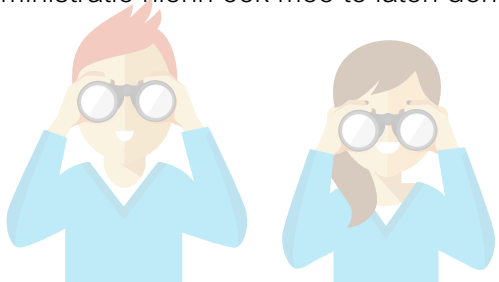
4.6. ICT impact/facilitair

4.6.1. AFAS profiel

Voor het CIO-traject zijn er, in overleg met functioneel beheer, zeven nieuwe Brugfunctieprofielen aangemaakt. Deze worden aangeduid met de onderstaande tijdelijke werknamen:

Tijdens het ontwikkeltraject	Functies (na afronding van het ontwikkeltraject)
Collega In Ontwikkeling A (niveau 2)	Ondersteunende Collega (niveau 2)
Collega In Ontwikkeling B (niveau 3)	Collega (niveau 3)
Collega In Ontwikkeling C (niveau 4)	Coördinerende collega (niveau 4) Overstijgende collega (niveau 6)

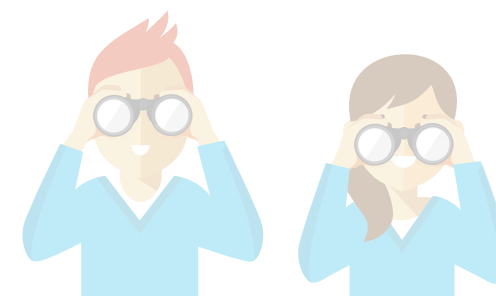
Op basis van de combinatie tussen een functieprofiel en een locatie/afdeling maakt dat duidelijk wordt welke randvoorwaarden er nog meer geregeld moeten worden (aantallen uniformen, sleutels, badge etc.), en deze worden in de gebruikelijke workflows geregeld. Het is aan te raden de personeels- en salarisadministratie hierin ook mee te laten denken.





4.6.2. Juiste autorisaties en rechten

We hebben de CIO's zo breed mogelijk geautoriseerd (op basis van bovenstaande functieprofielen), waarmee bij verschuiving in het ontwikkeltraject geen (of een minimale) aanpassing in autorisaties hoeft te volgen – in aansluiting bij de bestaande werkwijze van de organisatie.





5. CIO in je team

Het succes van de expeditie komt grotendeels voort uit de bedding en de beklijving van 'anders' binnen de teams/afdelingen van De Wever. De CIO is als het ware een katalysator voor de transitie naar anders doen en denken in de ouderenzorg in het algemeen en de zorgteams bij De Wever in het bijzonder. Leerprocesbegeleiders geven aan dat de komst van de CIO een positieve frisse wind met zich meebrengt, die uitnodigt tot reflectie van eigen werkzaamheden en motiveert om zelf ook te willen ontwikkelen. Ze ervaren een dusdanige impuls van de passie voor hun werk wat ze naar hun collega's uitstralen en uitdragen, wat een algehele ervaring in werksfeer en energie in de teams teweegbrengt.

5.1. Landing in de organisatie/teams

De komst van een CIO zorgt voor veranderingen binnen een team. Daarom wordt er veel aandacht besteedt aan het creëren van een goede bedding, zodat de nieuwe Collega In Ontwikkeling een goede start kan hebben. Het begint met een kampvuorgesprek: waar ruimte is voor uitleg over het traject, na te denken over de vragen wat de komst van een nieuwe Collega In Ontwikkeling voor het team kan betekenen, wat nodig is om samen De Beweging te kunnen maken en wat dit aan nieuwe kansen gaat bieden. Leerprocesbegeleiders op de werkvloer worden daarnaast meer in detail voorbereid op de komst van de CIO door een scholingsbijeenkomst en hulpmiddelen die ze in kunnen zetten (denkend aan CIO boek, reflectiekaarten, kletsput, eigenaarschap geven en nemen).



'De Beweging is nodig voor iedereen. Elke verandering geeft in het begin de onbekendheid van niet weten. Om daarna voor teams waardevol te worden en in een nieuwe fase te komen. Samen werken we aan hetzelfde doel: dat de bewoner/cliënt de nabijheid en aandacht krijgt om op een plezierige manier te wonen. En medewerkers op hun werk kunnen doen waar ze blij van worden. En dat doen we met elkaar.'

Patricia - HRD-adviseur



We passen de werkwijze van een kampvuorgesprek toe om de teams binnen onze organisatie mee op expeditie te nemen. Vanuit een verkenning maken de teams met enthousiasme en vertrouwen de keuze om CIO's te verwelkomen in hun team. In de [leidraad kampvuorgesprek](#) staat de aanpak beschreven.

Alle tools die ontwikkeld zijn voor de landing en de implementatie van het CIO-traject in de organisatie en teams, zijn te vinden op <https://werkenbijdewever.nl/cio-inspiratiebox>

Het team en de CIO's worden ondersteund in dit veranderproces door een multidisciplinair team. Dit team bestaat uit een teamcoach, leerspecialist, leerprocesbegeleider, al gestarte CIO's, HR adviseur, HRD-adviseur en mentor.

5.1.1. CIO op de juiste plek

De exacte invulling van de rol van de CIO verschilt per locatie, afdeling en team. Als gestart wordt met CIO's in een team, dan bespreken we onder andere welk CIO-startprofiel het best past bij het team (A, B of C) en wat de perfecte teamsamenstelling tussen vaste medewerkers, CIO's, studenten zou kunnen zijn. Er wordt regelmatig geëvalueerd of de samenstelling van het team met vaste en wisselende medewerkers en studenten de juiste is. Op basis van een evaluatie kan in afstemming met het team ook het 'aantal' en het 'type' CIO worden aangepast.

5.2. Ondersteuning van leerprocesbegeleiders

Leerprocesbegeleiders hebben behoefte aan extra ondersteuning voor de uitvoering van hun rol naar de CIO toe vanwege het 'andere' karakter van de groep collega's – met name in de opstartfase. Dit kan aangeboden worden in de vorm van:

- Kick-Off gesprek (eventueel in groepsverband met meerdere leerprocesbegeleiders):
 - Gedachtengoed van 'anders'
 - Uitleg van (de details van) het CIO-traject
 - Wat de begeleiding van een CIO vraagt van leerprocesbegeleider
 - En hoe dit anders is dan de begeleiding van bijv. een BBL-collega
 - Presentatie en toelichting van (de inzetmogelijkheden van) de beschikbare tools en hulpmiddelen – gericht op zowel de leerprocesbegeleider als de CIO
 - Vragen beantwoorden
- Themabijeenkomsten (tweemaal per jaar), met programmaonderdelen:
 - Verdieping van een specifiek thema (bijv. begeleidingsmodel en examinering)
 - Mini-workshop/scholing ten behoeve van ontwikkeling van de rol van leerprocesbegeleider
 - Casusbespreking / intervisie
 - Vragen beantwoorden (vooraf ingezonden)

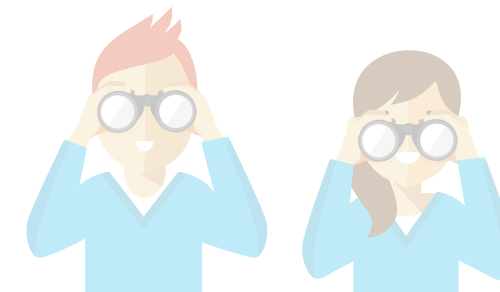
De Coördinator Wever Academie is de primaire contactpersoon voor de leerprocesbegeleiders.

5.3. Training leerprocesbegeleiders

De training 'Coachend Begeleiden voor Leerprocesbegeleiders' biedt kennis en handvatten om in de praktijk aan de slag te gaan met het coachend begeleiden.

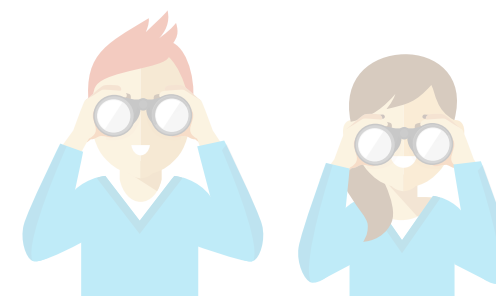
De training is bestemd voor alle leerprocesbegeleiders binnen De Wever. In de training komt brede en praktisch toepasbare stof aan bod. Dit stelt de leerprocesbegeleider in staat om na de training de leervraag van de CIO duidelijk te krijgen en hierop aan te sluiten.

- Aan te kunnen geven waarom het belangrijk is om een vertrouwensrelatie op te bouwen met de CIO.
- De CIO te kunnen motiveren door hem sociaal-emotioneel te ondersteunen.
- Aan te kunnen geven wat de voordelen zijn van het ruimte bieden aan de CIO, voor het nemen van initiatieven ter attentie van werk en leerplanning.
- Aan te kunnen geven hoe je de CIO kunt stimuleren om zijn leerhouding -en vaardigheden zodanig te ontwikkelen, dat hij steeds beter in staat is om het eigen leren te sturen.





- De CIO de mogelijkheid bieden om te oefenen in een grote verscheidenheid aan leervormen en leeractiviteiten, hem uit te dagen.
- De CIO te kunnen stimuleren tot het zelf bedenken van oplossingen om werk- en leerproces te verbeteren.
- De CIO opbouwende feedback te kunnen geven en feedback te kunnen ontvangen.
- De voortgang in de ontwikkeling van de CIO inzichtelijk te kunnen maken d.m.v. coachgesprekken.
- Coach - en gesprekstechnieken toe te kunnen passen zoals de vijf Kritische succesfactoren: (KSF), GROW en ANNA.
- Eigen grenzen bespreekbaar te kunnen maken.





6. Implementatie CIO-traject

De expeditie bewandelt verschillende wegen en paden en gaat over bergen en door dalen heen: het proces om tot vernieuwing en verandering te komen vergt enerzijds visie en een stip op de horizon en anderzijds ruimte en flexibiliteit om te proberen en te reflecteren om het kompas in te stellen en de best passende route te bewandelen. Dit betekent doorzetten wanneer dit kan, vertragen wanneer nodig is en continu in verbinding blijven met alle betrokkenen. Een wendbare, pragmatische en projectmatige aanpak sluit hier goed bij aan.

6.1. Plan van aanpak

We identificeren vijf projectfases in ons plan van aanpak:

- Voorbereiding op implementatie
- Implementatie
- Evaluatie
- Uitbreiding
- Doorontwikkeling & Borging

Een uitgebreide toelichting van de invulling van deze fases, inclusief een voorbeeld projectstructuur, vind je op <https://werkenbijdewever.nl/cio-inspiratiebox>.

6.2. Afstemming met managers

Vanwege het zorg- en ontwikkeling transformerende karakter van de expeditie zijn frequente (fysieke) afstemmingen met managers aan te bevelen om in tandem samen de route naar anders te bewandelen. Dit kun je doen door bijvoorbeeld managers:

- In de projectgroep op te nemen.
- Eigenaar te maken van werkprocesinhoudelijke vraagstukken die de komst van CIO's met zich meebrengt.
- Updates te geven over ontwikkelingen bij De Wever Academie, en deze bij hen te toetsen.
- Op de werkvloer te bezoeken, koffie te drinken (met leerprocesbegeleider en CIO).
- Te betrekken bij de ontwikkeling van het traject en samen te sparren over vorm, invulling en vervolgstappen

Let op: in het contact met collega's (zoals bijvoorbeeld managers) kunnen 'kaders van nu' een rol spelen in de mate waarin zij 'anders' kunnen zien. Echter, de expeditie volgt wel die koers van 'anders' en dit moet ook geborgd en behouden worden om de strategische ambities waar te kunnen maken. Dit kan betekenen dat op sommige punten of momenten de projectgroep voort moet blijven bewegen – ondanks tegenwind, beren en/of rotsblokken op de weg. En waakzaam moet blijven om niet meegesleurd te worden in kolkende snelstromende rivieren uit de dagdagelijkse praktijk.

6.3. Inzet vanuit De Wever Academie

Vanuit De Wever Academie zijn de volgende rollen, met bijbehorende taken, betrokken:

- Manager Wever Academie
 - Opdrachtgever, koers uitzetten
 - Stuurgroep lid
 - Besluitvorming
 - Escalatie
- HRD-adviseur
 - Koppeling maken met strategisch beleid
 - Route uitstippelen
 - Inhoudelijke ontwikkeling in samenwerking met coördinator opleidingen en het onderwijs
 - Nauwe processamenwerking en -afstemming met coördinator opleidingen
 - Afstemmen met accountmanager Yonder
- Coördinator Wever Academie
 - Selectie en plaatsing van CIO's
 - Nauwe samenwerking en afstemming met de Leerspecialist vanuit onderwijs
 - Frequente afstemming met de Leerspecialisten, CIO's en managers
- Teamcoach
 - Organisatie van de kampvuorgesprekken
 - Focus op teamontwikkeling in lijn met strategische organisatie ontwikkelingen, stimulatie van 'anders'
 - Adresseren van evt. onderstroom



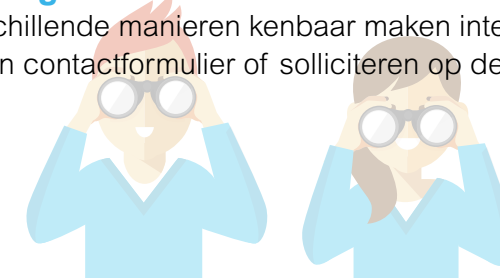
'Alle elementen binnen een organisatie zijn nauw met elkaar verweven. Als je ergens iets verandert dan heeft dat impact op alles eromheen. Dat zien we bij de CIO's ook. Bijvoorbeeld in hoe we ze werven, mee laten lopen voor een goede match en de juiste verwachtingen op de werkvloer ontwikkelen en begeleiden vanaf de eerste dag, hoe ze in de systemen gezet kunnen worden en wanneer ze bekwaam zijn om handelingen zelfstandig uit voeren. En hoewel het niet makkelijk is om los te laten wat je kent en gewend bent, gun ik het iedereen om 'anders' stevig te omarmen – hoe spannend of onduidelijk het ook is. Meer van hetzelfde doen levert geen nieuwe uitkomsten op en 'anders doen' ontstaat alleen als iedereen ook daadwerkelijk anders (gaat) doen. Van manager tot ondersteunende dienst en van CIO tot behandelaar: iedere stap die anders gezet wordt, draagt bij aan De Beweging!'

Lauren - Projectleider



6.4. Inzet vanuit Werving & Selectie

De kandidaat kan op verschillende manieren kenbaar maken interesse te hebben in CIO; laagdrempelig middels een contactformulier of solliciteren op de vacature.



Werving & Selectie (bij De Wever: Werkspot) ondersteunt in het werving en selectieproces van CIO kandidaten en verricht onder andere deze handelingen:

- Contact kandidaten
- Inplannen en bevestigen afspraken
- Opvolgen kandidaten in proces
- AMN-testlink sturen
- Monitoring voortgang en doorlooptijd van het proces per sollicitant

6.5. Inzet vanuit HR

HR heeft primair een rol in de voorbereidende fase van de implementatie van het CIO-traject. Voor implementatie moet duidelijk zijn hoe de CIO's, zowel tijdens het ontwikkeltraject als daarna, in het bestaande functiehuis passen en hoe de inschaling vormgegeven wordt. Er moet een antwoord komen op de vraag 'Is het nodig dat er nieuwe functieomschrijvingen opgesteld worden of passen de functies in bestaande functieomschrijvingen'.

Omdat het brugfuncties betreft (die dus niet specifiek in één FWG schaal in te delen zijn) en het individuele en gepersonaliseerde ontwikkeltrajecten per CIO zijn, moet ook de inschaling in lijn daarmee vormgegeven worden. De HR-adviseur geeft invulling aan de basisrichtlijnen die gebruikt kunnen worden om een CIO in te schalen en hoe deze inschaling zich verhoudt tot de CAO en het bestaande loongebouw.

De (nieuwe) brugfuncties dienen ook geïntegreerd te worden in de bestaande systemen. Autorisaties en rechten moeten per brugfunctie bepaald worden. Daarnaast moeten ook de leer-/arbeidsovereenkomst en de studieovereenkomst aangepast worden op de specifieke voorwaarden die bij het CIO-traject horen.

Na de implementatie is HR betrokken bij doorontwikkelingen die raakvlakken hebben met bijvoorbeeld functieprofielen of de inschaling en waardering van de CIO's.

Wanneer HR de contacten met het UWV onderhoud (voor bijvoorbeeld het project 'Kansrijk') hebben ze ook een rol in de werving van potentiële CIO-traject kandidaten.

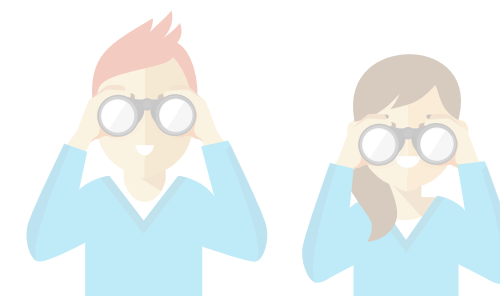
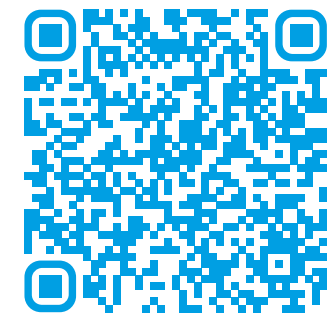
6.6. Inzet vanuit Marketing en Communicatie

Marketing en Communicatie speelt een belangrijke rol bij het positioneren en zichtbaar maken van het traject vanwege zijn innovatieve en veranderingskarakter. Er is een sterke link met arbeidsmarktcommunicatie en de werving van potentieel nieuwe medewerkers in een volledig nieuwe arbeidsmarkt.

Marketing en Communicatie ondersteunt onder andere bij:

- Ontwikkeling van alle visuele middelen en tools, zowel voor de interne organisatie als voor de externe zichtbaarheid en promotie doeleinden.
- De wervingscampagne
- Zichtbaar maken van de expeditie op alle online kanalen.
- Contact met externe leveranciers voor professioneel (video)materiaal en drukwerk.

Bijlage
Scan de QR-code voor alle CIO expeditiemiddelen!





De Wever

Dr. Eijgenraamstraat 3
5042 SE Tilburg
www.deweever.nl

In co-creatie met

yonder