

Projectplan

Leerbedrijf “De Koperhorst” logement 't Heerepoortje

*Werkend leren – Lerend werken
Helpende Hospitality*



Inhoud:	Blz:
Aanleiding	3
1. De Koperhorst	3
1.1 Missie	3
1.2 Visie	3
1.3 Kernwaarden	4
1.3.1 Servicegericht	4
1.3.2 Betrouwbaar	5
1.3.3 Respectvol	5
1.3.4 Nabijheid	6
1.4 Kernwaarden MBO Amersfoort	7
2. De medewerkers	7
3. Het leerbedrijf	7
4. Samenwerking tussen de Koperhorst, MBO Amersfoort	8
5. Vormgeving, een schets van het leerbedrijf	8
5.1 De student	8
5.2 Flexibele inzet studenten	8
5.3 Aantallen en type studenten	9
5.4 Beschrijving van rollen taken docent, leermeesters en praktijkopleider	9
5.5 Training leermeesters en werkbegeleiders	9
5.6 Logistiek (weekindeling)	9
5.7 Beschrijving onderwijs ruimte	9
5.8 Verantwoording van voorgeschreven uren. (700-300)	9
5.9 Invulling van onderwijs op school en in de Koperhorst	10
6. Globaal ontwerp	10
7. Organigram projectopzet	11
8. Aandachtspunten	11
9. Planning projectaanpak september 2014- 2015	11

Aanleiding

Na verschillende gesprekken met MBO Amersfoort en verzorgingshuis “De Koperhorst” zijn deze 2 partijen een samenwerking aangegaan om een leerbedrijf op te zetten in het Logement ‘t Heerepoortje binnen de Koperhorst.

1 De Koperhorst

De Koperhorst is een zelfstandig woon- zorgcomplex. De voorzieningen variëren van beschut wonen, welzijn, zorg- en dienstverlening aan zelfstandig wonende ouderen in de flats op het terrein van de Koperhorst, beschermd wonen met zorg in de appartementen in het verzorgingshuis tot en met groepswonen voor dementerende ouderen. Al het vastgoed is eigendom van de Koperhorst en is gesitueerd op een terrein. Tevens bieden wij dagopvang aan ouderen met een beginnende dementie. Daarnaast biedt de Koperhorst welzijnsactiviteiten aan ouderen wonend in de wijk Schothorst. De Koperhorst heeft een algemeen christelijke identiteit.

1.1 Missie

De Koperhorst droomt ervan dat elke oudere in de wijk Schothorst e.o. op zijn eigen manier kan en mag genieten. In zowel de dagelijkse dingen als bij bijzondere momenten. De kracht van Koperhorst is hierin bij te dragen. Koperhorst biedt persoonlijke zorg met eigenheid in een omgeving die klein blijft om groots te presteren. Ze droomt ervan dat elke klant en wijkbewoner zich thuis en veilig voelt in de wijk en onze locatie. De persoonlijke zorgvraag kan veranderen, maar locatie en sfeer blijven dezelfde. Uw dromen, en daarmee onze dromen, waar te maken, is de uitdaging voor de komende jaren.

1.2 Visie

Persoonlijke levenssituatie staat voorop

Uitgangspunt van de zorg- en dienstverlening is de persoonlijke levenssituatie van de individuele cliënt. Het gaat om wat voor hen belangrijk is, in hun eigen sociale omgeving en rekening houdend met de kijk op het leven en bestaande levensverwachting. IJkpunten zijn: welzijn & welbevinden, begeleiding, wonen en zorg, gastvrijheid, geborgenheid, veiligheid, gezelligheid en het bieden van een thuis. Onze primaire doelgroep zijn ouderen die het financieel niet breed hebben. Natuurlijk is iedereen welkom en willen we er zijn voor ieder die hier wil komen wonen of deelnemen aan activiteiten.

Zorg en begeleiding aanvullend in plaats van overnemend

We bieden een goed woon- en leefklimaat waarbij we uitgaan van de zelfstandigheid en eigenheid van de cliënt. We zien de zorg- en dienstverlening als aanvullend op de eigen mogelijkheden van de oudere en op de ondersteuning die vanuit het persoonlijk netwerk gegeven wordt. De medewerkers van de Koperhorst zijn erop gericht om met aandacht en betrokkenheid te doen wat nodig is vanuit het perspectief van de klant. Zij werken klantgericht, op basis van vakkennis en deskundigheid, en leveren, in overleg met de klant de benodigde zorg, waarbij eigen keuzes van de klant gerespecteerd worden. Daar waar de functie behandeling geïndiceerd is zal de behandeling in eerste instantie geboden worden door de huisarts, ondersteund door de kennis en het netwerk van een SOG (Specialist Ouderen Geneeskunde).

Behoud van het bestaande netwerk

Wij zetten ons graag in voor onze cliënten en wijkbewoners maar beseffen dat wij op geen enkele manier in staat zijn de waardevolle contacten uit het vertrouwde netwerk te vervangen. Het contact met familie, burens en vrienden is voor mensen belangrijk. Bij het ouder worden is dit nog belangrijker. Door ziekte of overlijden van mensen uit hun omgeving vallen er steeds meer bekenden weg en wordt hun netwerk steeds kleiner. Om deze reden vinden we het heel belangrijk om familie en kennissen in de begeleiding en zorg voor hun familielid/kennis te betrekken. Ook hechten we aan

de inzet van de vele vrijwilligers die het mogelijk maken dat er een variatie aan activiteiten wordt aangeboden. Cliënten ervaren dat er tijd en aandacht is voor hen.

Wensen in de tijd veranderen, de maatschappij verandert mee

Onze zorg- en serviceverlening doen we door met passie onze kernwaarden inhoud en betekenis te geven, door mee te bewegen vanuit onze identiteit, door te anticiperen op wensen en behoeften van de klant en wijkbewoners, met oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen, kijkend naar mogelijkheden. Bij ons is elke klant, wijkbewoner, medewerker en vrijwilliger zichzelf, en doet waar hij/zij goed in is en het plezier van het leven uit haalt.

1.3 Kernwaarden

Naast het uitgangspunt dat klantgerichtheid het vertrekpunt voor al ons handelen is, zijn ook gedeelde waarden van groot belang. Die leggen de verbinding tussen cliënten en organisatie en bieden een kader waaraan het handelen getoetst kan worden. De Koperhorst heeft voor de volgende waarden gekozen: servicegerichtheid, betrouwbaar, respectvol en nabijheid.

1.3.1 Servicegericht

Aangenaam verblijf zorgt dat vele mensen zich bij ons thuis voelen

Binnen de aangeboden woonomgeving is een diversiteit aan woon- / en zorgvormen. Er wonen oudere mensen die nog vitaal zijn tot mensen die zeer kwetsbaar zijn en 24 uur begeleiding en zorg van ons ontvangen. Er is voor ieder wat wils. Er is sprake van een gemeenschapsvorm die niet als een keurslijf voelt maar als een weldaad ervaren wordt en waar men zich thuis voelt. Dat komt mede doordat De Koperhorst zich profileert als een ontmoetingspunt voor ouderen binnen én buiten de muren van de Koperhorst. Hierdoor ontstaat reuring en vervaagt de scheidslijn tussen binnen en buiten. Cliënten en wijkbewoners mogen rekenen op een goed welzijnsaanbod waarbij er aantrekkelijke mogelijkheden geboden worden waarmee men invulling kan geven aan persoonlijke interesses, hobby's, beweging, goede maaltijden, een sociaal leven. Zo blijven er contacten met de samenleving. Ook met de kerken uit de wijk worden afspraken gemaakt, zodanig dat een goede geestelijke verzorging binnen de Koperhorst is gegarandeerd. Als er vanuit cliënten, familie of wijkbewoners specifieke behoeften kenbaar worden gemaakt onderzoeken we wat wij hiertoe kunnen bijdragen en/of verbinden wij groepen mensen zodat zij met elkaar tot een mooi en passende initiatief kunnen komen.

Het restaurant en haar gastvrijheid vormen het centrum van ontmoeting in De Koperhorst

We zijn een ontmoetingsplek waar het goed toeven is. Gastvrouw(man)schap en een goede restauratieve voorziening zien wij daarom als belangrijke voorwaarde. Het restaurant/café is 7 dagen per week open en vormt het centrum van ontmoeting in de Koperhorst. Binnen de Koperhorst kan men samen met gasten "uit eten gaan". Zowel onze cliënten als gasten mogen rekenen op smakelijke maaltijden, versnaperingen en drankjes. De Koperhorst heeft een eigen keuken en de voedingsorganisatie binnen de Koperhorst is zo georganiseerd dat iedereen de keuzevrijheid heeft in wat hij eet, waar en wanneer hij eet. Het aanbod van maaltijden, versnaperingen en drankjes is afgestemd op diverse doelgroepen, waarbij de basisprijzen aansluiten bij de wijkcliënten met een smalle beurs. De omgeving waarin het geboden wordt is aantrekkelijk en uitnodigend; men voelt zich welkom.

Duidelijkheid over wat we bieden

Iedereen kan gewoon bij ons binnenlopen en koffie of andere versnaperingen nuttigen. We bieden echter veel meer. Om zo klantvriendelijk mogelijk te zijn, vinden we het belangrijk dat ons product- en dienstenaanbod helder zijn omschreven. De Koperhorst communiceert open en transparant over het aanbod, de mogelijkheden van de Koperhorst, de prijzen en de klachtenafhandeling. De medewerkers en vrijwilligers zijn goed geïnformeerd over het aanbod van De Koperhorst. Dat alles met als doel op maat services aan onze cliënten en wijkbewoners te kunnen bieden.

1.3.2 Betrouwbaar

Continue aandacht voor kwaliteitsverbetering en transparantie in onze werkwijze

De Koperhorst doet mee aan de continue benchmark van de koepelorganisatie Actiz. Ook doen we jaarlijks mee aan het onderzoek van de inspectie van de gezondheidszorg in het kader van de Normen Verantwoorde Zorg. Werkprocessen worden geprotocolleerd plus in een vast stramien geëvalueerd. Resultaten van het afgelopen jaar zijn altijd terug te vinden in het jaarverslag welke op onze website is terug te vinden. Elke twee jaar laat de Koperhorst zich certificeren door een erkend kwaliteitscertificatiebedrijf die het PREZO certificaat uit geeft.

Invloed van cliënten en medewerkers op ons beleid

Ter bevordering van een juiste afhandeling van de klachten van cliënten is er een vertrouwenspersoon binnen de Koperhorst bereikbaar. Elke twee jaar wordt een onafhankelijk cliëntentevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Elke twee jaar wordt er een medewerkers tevredenheidsonderzoek gedaan. De resultaten worden in het Managementteam, de cliëntenraad, de ondernemingsraad en de Raad van Toezicht besproken. Daarna worden de resultaten met verbeterplannen gecommuniceerd naar cliënten, familie, medewerkers en vrijwilligers.

Governance code

De Koperhorst volgt de Zorg- brede Governance code. Het normatieve kader voor het handelen en het gedrag van de Raad van Bestuur is de Gedragscode voor de goede bestuurder. Deze gedragscode maakt onderdeel uit van het bestuursreglement. De statuten van Stichting Verzorgingshuis de Koperhorst dateren van 2012 en voldoen aan de geldende wet en regelgeving. In de statuten is o.a. het enquêterecht opgenomen. Er is een reglement voor de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur vastgesteld. Hierin zijn de taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur conform de principes van de Governance Code vastgelegd. Tevens is er vastgelegd dat er tussen de Raad van Toezicht en de Cliëntenraad één maal per jaar een overleg plaats vindt. Dit zelfde is ook afgesproken met de Ondernemingsraad.

Cyclisch aanpak van het kwaliteitsborgingssysteem

Er is een cyclische aanpak van het kwaliteitsborgingssysteem op alle niveaus in de organisatie geïmplementeerd. Dit uit zich in de volle breedte in de werkbeprekingen, de externe audits en het overstappen van meet naar verbetermethode. Medewerkers krijgen eveneens een scholingsprogramma aangeboden om hun deskundigheid te bevorderen en zo de gelegenheid om zichzelf te ontplooiën en scholen. Er zijn samen met collega-instellingen mono- en multidisciplinaire intervisiegroepen waar medewerkers aan deelnemen. We stellen doelen t.a.v. vermindering van het maken van fouten in het algemeen. Daarnaast richten we ons specifiek op medicatie- en valincidenten. De resultaten en analyses worden periodiek met het team besproken

1.3.3 Respectvol

Veilige en comfortabele woonomgeving

De cliënt mag rekenen op een veilige en comfortabele woonomgeving waar hij zich thuis kan voelen en waar ieders eigen leefstijl gerespecteerd wordt.

Gelijkwaardige onderhandelingspositie tussen cliënt en professional

De mening van de cliënt is belangrijk. Daarom hebben we keuzevrijheid hoog in het vaandel staan. We respecteren ieders levensopvatting, mensen in hun waarde laten is dan ook een belangrijk uitgangspunt. Dat geldt zowel vanuit ons naar de cliënt als andersom. Het gaat om het vinden van een balans in wederzijds respect en een gelijkwaardige onderhandelingspositie. Bij de totstandkoming van afspraken gaat het om wederkerigheid. Grenzen aan het wonen en zorg worden mede bepaald door onveiligheid of de overlast die een cliënt met zijn gedrag bij anderen veroorzaakt. Soms komt dit voor bij zwerfende demente cliënten. De Koperhorst heeft er bewust voor gekozen om een open instelling te zijn.

Waardering van ieders inzet en bijdrage

De Koperhorst stimuleert de participatie van bewoners, familie, andere mantelzorgers en vrijwilligers binnen het proces van zorg- en dienstverlening. Dat vraagt wederkerigheid en tegelijkertijd soms ook leren loslaten van eigen principes en standaarden. Het gaat om in dialoog en verwachtingen over en weer helder te krijgen.

Met familie worden al tijdens de periode van de verhuizing van de cliënt afspraken gemaakt op welke wijze zij bij de cliënt betrokken willen blijven en welke mogelijkheden zij zien dat zij actief bij de zorg voor de cliënt en diens welbevinden betrokken blijven. Wij doen er alles aan om de samenwerking tussen familie en De Koperhorst zo soepel mogelijk te laten verlopen en grenzen te slechten. Zo bieden wij Caren aan, een individueel zorgportaal die digitaal helpt informatie met familie te delen en desgewenst samen de zorg te verdelen. De rol van familie wordt minimaal tweejaarlijks, bij het bespreken van het zorg-/leefplan met de cliënt of diens vertegenwoordiger besproken. Waar gewenst en mogelijk worden aanvullende afspraken gemaakt.

De rol van de vrijwilligers verandert. Zij komen steeds meer naast de cliënt en de medewerkers te staan. Hun invloed binnen de organisatie is niet meer weg te denken. Daar waar nodig en relevant worden vrijwilligers geschoold om hun taken goed te kunnen doen. Medewerkers evalueren samen met de vrijwilligers in hun team de werkzaamheden. Nieuwe vrijwilligers krijgen een goede inwerkperiode en ondertekenen bij aanvang een vrijwilligerscontract. Twee maal per jaar wordt er een bijeenkomst voor alle vrijwilligers georganiseerd waarin naast het op de hoogte brengen van wat er binnen de Koperhorst gaande is, we hen ook bedanken voor hun inzet. Jaarlijks vindt er bovendien een vrijwilligers-tevredenheidonderzoek plaats.

Respect tussen zorgteams en disciplines onderling

Iedereen werkt hard om de zorg en diensten voor de cliënt en diens familie naar tevredenheid te leveren. Dat vraagt afstemming en begrip tussen zorgteams onderling en ook tussen de diverse disciplines. In een organisatie waar vaak sprake is van enige tijdsdruk en beperkte financiële middelen, willen we toch respectvol met elkaar om gaan en creatief nagaan hoe we de zorg voor onze cliënten en wijkbewoners kunnen blijven verbeteren. Dat vraagt zelfreflectie van medewerkers individueel, maar ook van teams als geheel. Ieder is er mede verantwoordelijk voor dat wij als Koperhorst bovengemiddeld blijven presteren. In eerste instantie voor onze cliënt, wijkbewoner en de vrijwilliger. Maar niet in de laatste plaats natuurlijk ook voor onszelf. Collegialiteit en gezamenlijke ambitie maken het prettig om bij De Koperhorst te werken. En dat heeft direct weer zijn positieve uitstraling op ons dagelijks werk en ons contact met de cliënten en wijkbewoners.

1.3.4 Nabijheid

Balans tussen doen oplossen van problemen versus helpen betekenis geven eraan

Afstand en Nabijheid (betrokkenheid) is al een oud spanningsveld in de zorgverlening. Daarbij zijn zorgverleners over het algemeen echte Doeners. Dat waarderen we, want mede daardoor hebben wij al heel wat problemen voor cliënten en wijkbewoners kunnen oplossen. Het gaat echter niet alleen om oplossen. De kans is dan groot dat je voor de cliënten gaat denken en dat is niet de bedoeling. Mensen hebben behoefte aan zingeving en willen ook betekenis geven aan de laatste jaren van hun leven en inhoud geven op welke wijze ze voor anderen nog iets kunnen betekenen. Vanuit onze historie blijven wij warme nabijheid en medeleven dan ook als belangrijke kernwaarden vinden, zonder overmatig betrokken te zijn en daarmee de kans te lopen een ander te verstikken. Het gaat om het ZIJN als persoon, als mens. Nabijheid en betrokkenheid zijn daarvoor noodzakelijk. Belangrijke ingrediënten om dat te bereiken zijn acceptatie, echtheid, inleving en de ander zien of horen zoals hij/ zij is of wil zijn. Zo willen we naar elkaar omzien en waarde aan ieders leven toevoegen.

Behoud van bestaande netwerken en stimuleren van nieuwe contacten

We vinden dat iedereen zich bij ons thuis kan voelen. Daarom halen we de samenleving zoveel mogelijk bij ons binnen. Dat doen we door actief familie en vrijwilligers bij het leven in de Koperhorst

te betrekken. Een zorgprofessional kan namelijk, hoe goed ook bedoeld, nooit die waardevolle contacten die een cliënt in zijn leven heeft, vervangen. Tegelijkertijd worden door ziekte of het overlijden van familie, burens en vrienden, netwerken van mensen kleiner. Naast het behoud van netwerken, maken we het mogelijk dat er nieuwe contacten tussen mensen ontstaan. De mate waarin hier behoefte aan is wordt meegenomen in de gesprekken rond het zorg-/leefplan.

Lokaal herkenbaar

Als het gaat om onze kernwaarde 'nabijheid', komt dat ook terug in de wijze waarop wij georganiseerd zijn. Allereerst zijn wij duidelijk verankerd binnen de wijk Schothorst e. Ouderen en lokale aanbieders van wonen, zorg en welzijn kennen ons en wij kennen hun. Dat maakt het mogelijk een rol in de keten te vervullen en ervoor te zorgen dat zij als het nodig is. We hebben goede contacten met de huisartsen, wijkverpleegkundigen, het sociale wijkteam en de kerken. Mochten zij kwetsbare situaties tegenkomen of zien dat iemand tijdelijk, bv. na een ziekenhuisopname intensieve hulp in een beschermde omgeving nodig heeft, weten we elkaar te vinden en kunnen we gezamenlijk met de cliënt zoeken naar oplossingen. De herkenbare schaal hebben we ook binnen onze eigen organisatie verder uitgewerkt. Elke cliënt (en indien aan de orde diens contactpersoon) krijgt één contactverzorgende toegewezen zodat helder is waar hij/zij met vragen terecht kan en die verantwoordelijk is voor het opstellen en evalueren van de zorg-, welbevinden en dienstverlening middels het zorg-/leefplan. Daarnaast is de zorg in zelfstandige kleinschalige teams ingedeeld wat de herkenbaarheid van onze medewerkers bij de cliënten ten goede komt. Voordeel is tevens dat de zorgprofessional de cliënt en zijn familie beter leert kennen. We merken dat deze werkwijze zowel voor de cliënt als voor de medewerkers een win/win situatie is.

1.4 Kernwaarden MBO Amersfoort

In dit Werkend en Lerend werken en opleiden vinden de Koperhorst en MBO Amersfoort elkaar in hun visie en missie; "Onderwijs in bedrijf. Studenten leren het meest direct in de praktijk, zoals op de Koperhorst binnen het Logement.

De kernwaarden van MBO Amersfoort zijn:

Toegankelijk, Ondernemend en Vakkundig. De studenten

leren hoe zij moeten omgaan met cliënten, hoe kom ik over, wat breng ik teweeg en hoe kan ik optimaal de zorg bieden die nodig is. Dat vraagt van de student respect hebben voor de cliënt, proactief denken, betrouwbaar zijn, goed kunnen samenwerken met collega's. In dit alles staat de cliënt altijd centraal. Daardoor is het resultaat dat we een nieuwe zorgmedewerker creëren waarbij Hospitality een grote rol speelt.

2. De medewerkers

De medewerkers van de Koperhorst zijn erop gericht om met aandacht en betrokkenheid te doen wat nodig is vanuit het perspectief van de cliënt. Zij werken cliëntgericht, op basis van vakkennis en deskundigheid, en leveren, in overleg met de cliënt de benodigde zorg, waarbij eigen keuze van de cliënt gerespecteerd wordt. De Koperhorst biedt een goed woon- en leefklimaat waarbij men uitgaat van de zelfstandigheid en eigenheid van de cliënt. De medewerkers werken vanuit de kernwaarden van de Koperhorst.

De Koperhorst werkt van en vanuit het kwaliteitsmanagementsysteem PREZO.

3. Het leerbedrijf: een omschrijving van de context waarin leren en werken gecombineerd worden

De leerwerkomgeving betreft een 10-tal appartementen waar een kortdurend verblijf met of zonder zorg wordt aangeboden. In totaal kunnen hier ± 12 gasten verblijven, ieder met een eigen reden om tijdelijk te komen verblijven. Dit kan zijn omdat de gast moet herstellen na een ziekteperiode of een ziekenhuisopname, ontlasten van mantelzorg of gewoon even tijdelijk wil verblijven in een veilige, maar vooral huiselijke omgeving.

Wonen, welzijn en zorg vindt plaats met respect voor de mate van zelfstandigheid die men aangeeft. Maar is vooral gericht dat de gast weer terug keert naar zijn of haar eigen woonomgeving. Hospitality en facilitaire ondersteuning vormen belangrijke pijlers in deze hotelmatige woonomgeving.

4. Samenwerking tussen de Koperhorst en MBO Amersfoort

Uitgangspunt is een win–win situatie. De Koperhorst verleent tijdelijke en kortdurende zorg en richt de dienstverlening specifiek op eigen regie van de gasten en gastvrijheid. Een verpleegkundige heeft de coördinerende rol binnen het logement en fungeert daarnaast als werkbegeleider van de studenten. Studenten van de opleiding Helpende Zorg en Welzijn (Mbo-niveau HZW) kunnen bij uitstek een rol spelen in het verlenen van service en aandacht op gebied van hospitality en facilitaire dienstverlening. Ze hebben baat bij een kleinschalige, praktijkgerichte leeromgeving met een goede voorbeeldfunctie van beroepshouding. In het leerbedrijf van de Koperhorst kunnen de studenten leren van en met elkaar, groeien naar een goede beroepshouding en van betekenis zijn voor de gasten en cliënten binnen de Koperhorst. Als zij daarna hun opleiding voltooid hebben, zijn deze beroepsbeoefenaars breder maar vooral praktisch opgeleid waardoor zij hopelijk aantrekkelijker zijn op de arbeidsmarkt en eerder een baan zullen vinden. Daarnaast kunnen zij eventueel doorstromen naar meerdere vervolgopleidingen.

5. Vormgeving, een schets van het leerbedrijf

Om de opleidings- en werkactiviteiten goed te laten aansluiten bij de werkomgeving en dienstverlening van de Koperhorst stellen we een zogenaamd ‘leerplaatsprofiel’ op. Het kwalificatiedossier biedt de mogelijkheid om de opleiding flexibel in te richten en af te stemmen op dit profiel. Vijftien procent van het curriculum (keuze deel) kan specifiek worden ingericht vanuit de kernwaarden van de Koperhorst.

5.1 De student

De studenten zijn de spil in het Leerbedrijf. Zij mogen leren en een grote stap verder komen in hun ontwikkeling. Door de nauwe samenwerking met de leer- en werkcoach wordt de ontwikkeling van de student heel nauw gevolgd en kan er op maat onderwijs gegeven worden. Daarnaast is het groepsproces van de studenten (en natuurlijk cliënten) van grote waarde voor het leerproces. Met en van elkaar leren in een zelfde situatie creëert veel mogelijkheden.

5.2 Flexibele inzet studenten

De studenten zullen in het leerbedrijf flexibel worden ingezet. Dat houdt in, dat de studenten in het weekend en in de vakanties inzetbaar zijn.

Met elkaar en onder verantwoordelijkheid van de verpleegkundige, de leercoaches, de werkcoaches borgen zij de nodige diensten (m.u.v. de nachtdiensten) .

In het weekend zijn de BPV uren.

In overleg met elkaar worden de vakanties ingedeeld. De student heeft recht op vrije dagen en vakanties die worden gegeven conform het vakantieprotocol van de Koperhorst en die horen bij de wet en regelgeving van studenten. De student heeft recht op 12 weken vakantie per opleidingsjaar waarvan 3 aaneengesloten weken in de zomerperiode.

In het leerbedrijf kunnen ook Verzorgende -IG (niveau 3) en MBO verpleegkundige niveau 4 studenten (BOL- opleiding) en HBO-V studenten ingezet worden. Zij zijn breed inzetbaar zowel in het leerbedrijf bij bv. intake en ontslag van de cliënten en ook in een van de afdelingen van de Koperhorst. Daarnaast kunnen zij ook goed gekoppeld worden aan helpende Zorg en Welzijn studenten als “maatje” / peercoach.

De bezettingsgraad (het aantal cliënten) is maatgevend voor de inzet van het aantal studenten. Bij een lage bezettingsgraad binnen het Logement kunnen de helpende Zorg en Welzijn studenten meedraaien op een andere afdeling binnen de Koperhorst.

5.3 Aantallen en type studenten

Binnen de Koperhorst hebben wij gekozen om in het Logement studenten helpende Zorg en Welzijn op te leiden samen met de samenwerkende partijen. De reden hiervoor is omdat de Koperhorst een maatschappelijke functie heeft om deze groep studenten een kans te bieden voor een gedegen praktijk opleiding. Hierdoor hopen wij dat de studenten een bredere inzetbaarheid hebben in de arbeidsmarkt. Na het behalen van diploma niveau 2 is er de mogelijkheid om door te stromen naar een BBL plek niveau 3 (IG) opleidingsplek binnen de Koperhorst.

5.4 Beschrijving van rollen taken leercoach , werkcoach en praktijkopleider

- Leercoach (docent) en werkcoach (voorheen werkbegeleider) waarborgen de continuïteit van het leren en werken van de studenten. Wat inhoudt dat leercoaches flexibel inzetbaar zijn, ook in de vakanties. De leercoaches hebben 12 weken vakantie, wanneer zij die opnemen gaat in overleg met elkaar en rekening houden met het rooster van de Koperhorst. Leercoaches hebben recht op 3 weken aansluitend vakantie in de zomerperiode.
- De werkgroep stelt het curriculum samen, is verantwoordelijk voor de uitvoering van de opleiding. (BOT, BPV) De werkcoaches begeleiden de studenten in de praktijk en vervullen een belangrijke rol bij de opleiding van deze studenten; in overleg met de leercoach geven zij (praktijk)lessen en instructies. Zij hebben - in vergelijking met de rol van werkbegeleider - toegevoegde taken: onderwijs in de praktijk en coaching.

5.5 Professionalisering leer en werkcoaches

Leer en werkcoaches zullen gezamenlijk professionaliseringsacties ondernemen. Er wordt een passende scholing voor de werkcoaches georganiseerd.

5.6 Logistiek (weekindeling)

Om de continuïteit te waarborgen binnen het rooster van het Logement zijn alle dagen de dag - en avonddienst voorzien van studenten.

5.8 Verantwoording van voorgeschreven uren. (700-300)

Projectgroep draagt zorg voor de juiste verdeling van de uren.

Verantwoording en verdeling uren norm volgens Focus op vakmanschap.

940 BOT
320 BPV
1260 totaal

BOT = Begeleide Onderwijs Tijd

BPV= Beroeps Praktijk Vorming

5.9 Invulling van onderwijs op school en in de Koperhorst

Het onderwijsprogramma bestaat uit vakinhoudelijke vakken, studieloopbaanbegeleiding (SLB) , praktijkinstructie, BPV, bewegen, loopbaan en burgerschap (LB), Nederlands, rekenen, Engels
Alle lessen vinden plaats op de Koperhorst.

Om dit onderwijs vorm te geven is het een vereiste dat iedere student een laptop heeft.

6. Globaal ontwerp

De opleiding is herkenbaar uit een evenwicht van de onderstaande drieluik bestaand uit:



7. Organogram projectopzet

Stuurgroep bestaande uit:

Bestuurder Koperhorst: Mw. I. Vriens
Directeur MBO Amersfoort: Mw. M. Hoogebeen-de Winther
Verantwoordelijkheden zijn:
- Convenant opstellen en ondertekenen
- Business model vaststellen

Projectgroep bestaande uit:

MBO Amersfoort: Willemijn Pott en Gezina van der Kolk
De Koperhorst: Ada van de Veen Teamleider Wonen en Zorg
Verantwoordelijkheden zijn :
- Projectplan
- Leerplaatsprofiel

Werkgroep bestaande uit:

MBO Amersfoort: Rinske van der Jagt
De Koperhorst: Natascha Inghels verpleegkundige
Aafje Tolud medewerker personeelszaken
Verantwoordelijkheden zijn:
- Uitwerken van Curriculum
- uitwerking begeleidingsmodel

8. Aandachtspunten:

Het ontwikkelen van het onderwijs binnen het Leerbedrijf is een doorlopend proces.

9. Planning projectaanpak september 2014- 2015

Onderstaande planning is globaal. De intentie is om zoveel mogelijk met elkaar een richting en werkwijze te vinden.

Tijdspad	Activiteiten	Wie
Maart	Samenwerkingsovereenkomst opstellen en projectduur vastleggen	Stuurgroep
September	Visie en doelstelling bespreken en beschrijven (dromen en daden)	Stuurgroepen werkgroep
Februari	Beschrijving van Leerbedrijf profiel Koperhorst	Werkgroep
Vanaf januari - april	<ul style="list-style-type: none">• Beschrijving leerplaats profiel.• Uitwerken van het curriculum.• Duur van de opleiding.• Tijdspad van onderwijs en praktijkprogramma.• De intake, werkwijze en werving en selectie studenten uitwerken.• Vaststellen van het profiel van de werkcoach en van de leercoach.• Verdeling uren praktijk en onderwijs (BOT).• Logistiek:<ul style="list-style-type: none">○ Indeling van onderwijs en zorgroutes○ Planning van onderwijs• Faciliteren onderwijsruimte.	werkgroep

	<ul style="list-style-type: none"> • Benodigde leermiddelen 	
Maart-April	Omschrijven rollen en taken van leercoaches en werkcoaches. Examinering	Projectgroep
December – Maart	Leercoaches selecteren en voorbereiden. Trainingen en of scholing kiezen en organiseren	Werkgroepen Projectgroep
Februari	Werkwijze werving en selectie studenten uitwerken	Werkgroep
Juni	Informatie avond voor belangstellende studenten	Projectgroep
Juni	Selectie procedure studenten .	Werkgroep
Juli	Onderwijsprogramma in grote lijnen klaar	Werkgroep
Doorlopend	PR/ informatie over het leerbedrijf en het opleidingstraject.	Projectgroep en werkgroep
Sept	Jaarplanning 2015-2016	projectgroep