



Implementatie Begeleid Leren in afdelingen en teams

1. Introductie: het implementatietraject

Een GGz- of onderwijsinstelling heeft het besluit genomen Begeleid Leren (Kiezen-Verkrijgen-Behouden model) te implementeren in de organisatie. Medewerkers worden hier voor geschoold en gecoacht in Begeleid Leren-interventies. Uitgangspunt is dat scholing alleen niet voldoende is, maar dat de organisatie ook maatregelen moet treffen om de implementatie van de interventie te borgen. De nieuwe interventie moet passen in de missie en visie van de organisatie en in de uitgangspunten, of in ieder geval in de missie en visie van het team of afdeling dat/die met Begeleid Leren gaat werken. Voor dit aspect van de implementatie is het management verantwoordelijk en om deze reden is het management ook geschoold in de visie, missie en werkwijze van Begeleid Leren en in de implementatie van de Begeleid Leren in afdelingen en teams.

Wat moet je doen om de implementatie te borgen en hoe doe je dat?

Via een QuickScan wordt nagegaan op welke elementen actie moet worden ondernomen om het implementatieproces te ondersteunen en te faciliteren.

2. Korte beschrijving van Begeleid Leren

Toepassing van Begeleid Leren is gericht op het ondersteunen van individuele jongeren en eventueel ook op groepen jongeren met psychische beperkingen / psychosociale problematiek bij het kiezen, verkrijgen en behouden van een reguliere opleiding. Ondersteunen van de opleidingswensen en –doelen, met als nevensdoel het voorkomen van sociaal isolement en eenzaamheid en als mogelijk vervolgdoel het betreden van de arbeidsmarkt staan hierbij centraal..

De methode is erop gericht dat jongeren (maar ook volwassenen) met een psychische beperking hun studentenrol kunnen vervullen ondanks hun beperking en dit doen met zo min mogelijk professionele hulp kunnen. De methode sluit daarmee naadloos aan bij de uitgangspunten en doelen van de Wmo, de Jeugdwet, de Participatiewet en Passend Onderwijs: versterken van de maatschappelijke participatie en uitgaan van eigen kracht.

Belangrijke kenmerken zijn:

- de methode sluit direct aan bij toekomstwensen van de jongere.
- gaat uit van de mogelijkheden van jongeren en de eigen kracht van het individu (en niet van de beperkingen en onmogelijkheden).
- Is gericht op vergroting van de autonomie van de jongere, d.w.z. bevorderen van eigen autonomie, regie en zelfredzaamheid
- er is een attitude van gelijkwaardigheid en samen zoeken.

- de gesprekstechniek is gedetailleerd uitgewerkt, goed overdraagbaar en leent zich voor werkbegeleiding en feedback (Korevaar, 2015).

3. De doelgroep en de organisatiecontext

De doelgroep van Begeleid Leren wordt uiteindelijk gevormd door de studenten/cliënten van de onderwijs- en/of zorginstelling, voor wie Begeleid Leren is bedoeld. Het gaat erom dat zij profijt hebben van een zo goed mogelijke toepassing van deze methode. Dichterbij zijn de professionals, die met de methode moeten werken, de eerste doelgroep. Naast de professionals zijn leidinggevenden een doelgroep: zij moeten het proces immers begeleiden en faciliteren, zij moeten de benodigde voorwaarden creëren zodat professionals goed kunnen werken met de methode in een zelf organiserend team.

De organisatiecontext

In onze benadering gaan we ervan uit, zoals we in de introductie schreven, dat organisaties ook maatregelen moeten treffen om de implementatie te borgen. Dat wil zeggen, dat zij in de organisatie voorzieningen treffen om de uitvoering van een methode te faciliteren.

Elk(e) organisatie(onderdeel) kan worden beschreven aan de hand van de visie en uitgangspunten die worden gehanteerd, de organisatiestructuur en de omgevingen waar men deel van uitmaakt. De visie wordt onderverdeeld in missie en uitgangspunten, de structuur in beleid, procedures, activiteiten en verslaglegging en de omgevingen uit het netwerk van voorzieningen/organisaties waar men deel van uitmaakt en de eigen organisatiecultuur.

8 stappen model van implementatie

Het implementatietraject dat wij doorlopen volgt de acht genoemde elementen, die overigens meestal niet in de hier gepresenteerde volgorde wordt uitgevoerd (Dröes, 2012).

Die acht stappen¹ bestaan uit:

8 elementen	Vraag	Antwoord
1. Missie	Zijn in de missie opgenomen - Jongeren/studenten - Opleiding van eigen keuze - Met zo min mogelijk professionele hulp	
2. Uitgangspunten	Worden de volgende uitgangspunten gehanteerd bij de gehanteerde procedures en activiteiten: - Uitgaan van eigen kracht van de jongere - Benutten van informele hulpbronnen - Samenwerking formeel-informeel - Zo min mogelijk professionele hulp - Student/cliënt als partner betrokken bij het gehele ondersteuningstraject - Opleidingsdoelen van de student/cliënt staan centraal	
3. Beleid	Komen de doelstellingen en uitgangspunten van Begeleid Leren terug in het beleid van de organisatie of betreffende team.	
4. Procedures	Is concreet vastgelegd wie wat, waar, wanneer en hoe doet in het ondersteuningstraject van aanmelding tot en met de evaluatie van de voortgang/afroding? Zijn in procedures rond kennismaking, het 1 ^e gesprek, vaststellen van ondersteuningsplan, de bovengenoemde uitgangspunten te herkennen?	
5. Activiteiten	Welke Begeleid Leren-activiteiten worden ingezet die het opleidingsdoel en -traject ondersteunen?	
6. Verslaglegging	Zijn voor de documentatie van procedures en activiteiten een volgsysteem en verslagleggingformulieren in gebruik?	
7. Netwerk van voorzieningen	Bestaat er een Sociale Kaart van de formele en informele ondersteuningsmogelijkheden? Zijn er concrete aanwijzingen dat er verbindingen zijn met andere voorzieningen of instellingen uit de Sociale Kaart die van praktisch nut zijn voor de student/cliënt?	
8. Organisatiecultuur	Hebben medewerkers een op ontwikkeling en herstel gerichte attitude? Zijn de jongeren op alle niveaus als partners of ervaringsdeskundigen betrokken? Zijn de Begeleid Leren-uitgangspunten herkenbaar in regels en procedures en opleidingseisen van professionals?	

Allereerst wordt nagegaan in hoeverre al deze elementen al aanwezig zijn in de organisatie, afdeling of team. Daartoe wordt een QuickScan uitgevoerd (zie bijlage 1 voor een leeg en een ingevuld QuickScan formulier).

¹ Voor Begeleid leren hebben we de 8 stappen enigszins aangepast

QuickScan

In de QuickScan wordt nagegaan welke van de bovengenoemde elementen van een Begeleid Leren-programma geheel, gedeeltelijk of niet zijn ingevoerd. Aan de hand hiervan kan een implementatieplan worden gemaakt dat de volgorde beschrijft waarin de verschillende elementen (verder) worden ontwikkeld. Voor de QuickScan worden de meest relevante stakeholders (management, professionals, studenten, cliënten, externe partners, e.d.) bevraagd op deze elementen en worden relevante documenten (organisatie- en/of afdelingsbeleid, verslaglegging, huisregels, e.d.) op deze elementen gescreend.

Op basis van de antwoorden wordt de QuickScan ingevuld, waarbij 1 een lage score (niet aanwezig) weergeeft op het betreffende element en 5 een hoge score (geheel ingevoerd en toegepast).

Als je allerlei acties organiseert om de Begeleid Leren-elementen te implementeren, moet daar in de organisatie rekening mee worden gehouden: een aantal organisatie-elementen moet worden aangepast, of moet al in overeenstemming zijn met Begeleid Leren. Bijvoorbeeld: de missie en de uitgangspunten moeten dusdanig zijn, dat Begeleid Leren daarin past en een fit mee maakt. In het organisatieproces moeten eventueel procedures worden aangepast. Ook de organisatiecultuur moet niet vijandig staan tegenover de vernieuwingen (ondersteunen van jongeren met psychische beperkingen en/of psychosociale problematiek bij het (gaan) studeren).

Op de elementen die 2 of lager scoren moet actie worden ondernomen. Als dit er meer dan twee zijn, dan is het goed om prioriteiten te stellen in de volgorde van de aanpak. De betreffende actieplannen worden opgesteld en iedere 3-4 maanden wordt de voortgang geëvalueerd aan de hand van een nieuw ingevulde QuickScan (zie ook bijlage 1 ingevuld QuickScan formulier). Een actieplan bestaat uit:

1. Wat ga je ontwikkelen, welk(e) element(en)?
2. Waarom is dat nodig?
3. Wie gaat het actieplan uitvoeren en wie worden erbij betrokken?
4. Waar worden de acties uitgevoerd, op welke locatie(s)?
5. Wanneer wordt het actieplan uitgevoerd?
6. Hoe wordt het uitgevoerd (plan van aanpak)?

Bijlage 1 Implementatie-QuickScan (leeg)

Afdeling:

Naam:

Functie:

Datum:

5
4
3
2
1
0
	1 Missie	2 Uitgangspunten	3 Beleid	4 Procedures	5 Activiteiten	6 Verslaglegging	7 Netwerk	8 Org.cultuur

Korte toelichting

1. Missie : _____

2. Uitgangspunten : _____

3. Beleid : _____

4. Procedures : _____

5. Activiteiten : _____

6. Verslaglegging : _____

7. Netwerk van voorz. : _____

8. Organisatiecultuur : _____

Een uitgebreide toelichting op de hoogte van de scores apart uitwerken!

Bijlage 2 Implementatie-QuickScan (ingevuld)

Afdeling: X
Naam: M
Functie: Manager
Datum: 1^e Quick Scan op 9 mei 2015 (zwart), in de maanden mei t/m september zijn acties ondernomen op de elementen 5 t/m 8
 2^e Quick Scan op 7 oktober 2015 (zwart is onveranderd; groen is nieuwe score)

5
4	4
3	.	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2
1
0
	1 Missie	2 Uitgangspunten	3 Beleid	4 Procedures	5 Activiteiten	6 Verslaglegging	7 Netwerk	8 Org.cultuur

Korte toelichting

1. Missie : _____
2. Uitgangspunten : _____
3. Beleid : _____
4. Procedures : _____
5. Activiteiten : _____
6. Verslaglegging : _____
7. Netwerk van voorz. : _____
8. Organisatiecultuur : _____

Een uitgebreide toelichting op de scores apart uitwerken!