

STAND VAN ZAKEN / PLAN VAN
AANPAK INRICHTINGSFASE

ZINZIA ACADEMIE

Mei 2014



Inhoud

1	Inleiding	3
1.1.	Projectopdracht.....	3
2.	Projectverloop en behaalde resultaten.....	4
2.1	Projectorganisatie en projectverloop.....	4
2.2	Deelresultaten	5
3.	Doelstellingen en activiteiten projectjaar 2014 - 2015	6
3.1	Realiseren breed aanbod van leeractiviteiten per functiegroep	6
3.2	Zinzia Academie digitaal toegankelijk maken	7
3.3	Faciliteiten creëren voor implementatie Academie.....	8
3.4	Werkprocessen die zijn aangepast aan gewenste situatie.....	8
3.5	Zinzia Academie wordt ondersteund door passend beleid.....	9
3.6	Zinzia Academie vormt een (extern) kennisnetwerk.....	9
3.7	Projectcommunicatie	10
4.	Planning inrichtingsfase	11

1 Inleiding

In juni 2013 is het project Zinzia Academie gestart, zoals beschreven in het projectplan Zinzia Academie (september 2013). Dit document geeft een update t.a.v. het projectplan en beschrijft:

- Het verloop en de inmiddels behaalde resultaten binnen het project Zinzia Academie.
- De planning van de activiteiten die uitgevoerd gaan worden in het projectjaar juni 2014 – juni 2015.

1.1. Projectopdracht

De oorspronkelijke projectopdracht voor de Zinzia Academie zoals die in juni 2013 is geformuleerd, is onveranderd: de opdracht is: *“Een leergemeenschap te ontwikkelen, waarin sprake is van een breed en overzichtelijk aanbod van leeractiviteiten per functiegroep / competentieprofiel. De kernwaarden van Zinzia komen in het leeraanbod tot uiting. De Zinzia Academie moet digitaal toegankelijk zijn. Leerprocessen moeten efficiënt en didactisch effectief worden georganiseerd, waarbij we leren daar waar het werkt en gebruik maken van verschillende leermiddelen en werkvormen. Organisatiestructuren, werkprocessen en beleid dat relevant is voor het nieuwe leren, moeten worden aangepast aan de gewenste situatie en aan verantwoordelijkheden van medewerkers. Daarnaast moet Zinzia Academie een kennisnetwerk gaan vormen dat niet alleen toegankelijk is voor interne medewerkers, maar ook extern een kennisfunctie heeft”.*

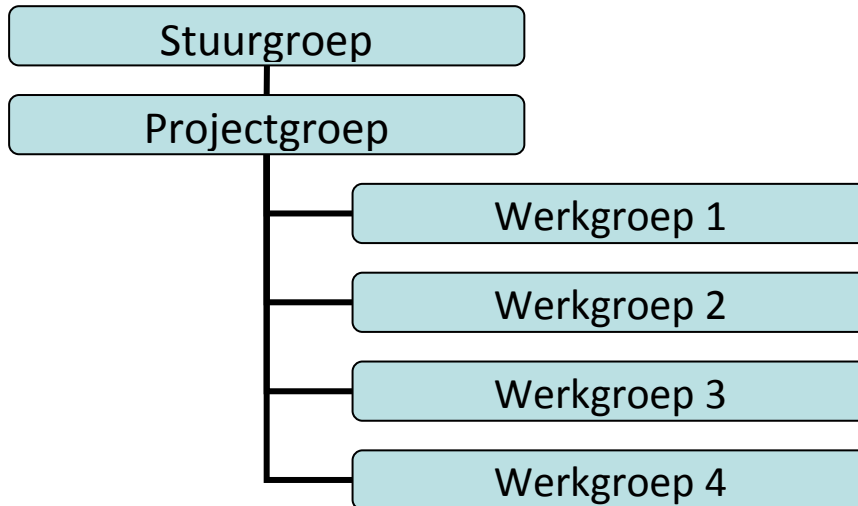
Het project Zinzia Academie levert de volgende resultaten op:

1. Breed aanbod van leeractiviteiten per functiegroep / competentieprofiel.
2. Toegang- en gebruik van Academie via Web Portal en koppeling met E-HRM.
3. Faciliteiten die zijn aangepast op leeraanbod en didactische methodiek .aangepaste faciliteiten.
4. Werkprocessen die zijn aangepast aan gewenste situatie.
5. Zinzia Academie wordt ondersteund door passend beleid.
6. Zinzia Academie vormt een (extern) kennisnetwerk.

2. Projectverloop en behaalde resultaten

2.1 Projectorganisatie en projectverloop

De projectorganisatie ziet er uit als volgt:



De stuurgroep bestaat uit leden van het MT en de projectleider. De projectgroep wordt aangestuurd door de projectleider en is verdeeld in verschillende werkgroepen. De werkgroepen bestaan uit leden van de projectgroep, aangevuld met medewerkers vanuit de organisatie.

Het project is gestart met het ontwikkelen van het Zinzia Academie projectplan. Na akkoord van stuurgroep en MT, is de projectgroep van start gegaan. Er zijn sinds oktober 2013 vier werkgroepen actief geweest:

- Werkgroep 1 “inventariseren opleidingsbehoeften, opleidingsbegroting en curricula per functie”.
- Werkgroep 2 “inventariseren van interne expertise”
- werkgroep 3 “digitalisering”.
- Werkgroep 4 "communicatie".

De werkgroep “inventariseren opleidingsbehoeften, opleidingsbegroting en curricula per functie” heeft zich naast de opleidingsbegroting van 2014 met name bezig gehouden met het inventariseren van opleidingsactiviteiten die nodig zijn voor functies binnen Wonen en Zorg.

De werkgroep “inventariseren van interne expertise” heeft breed binnen Zinzia geïnventariseerd welke kennis en expertise er binnen Zinzia is, waarvan we mogelijk gebruik kunnen maken om elkaar intern, danwel anderen extern op te leiden.

De werkgroep “digitalisering” is, na uitgebreid veldonderzoek, een selectieproces gestart voor een Leer Management Systeem en E-Learning Content. Er is reeds een keuze gemaakt voor een LMS. De oriëntatie en besluitvorming inzake de keuze voor een E-content leverancier loopt nog.

De werkgroep Communicatie heeft nog weinig actie kunnen ondernemen, vanwege een ontbrekende communicatie-adviseur en omdat communicatie rondom andere projecten (o.a. competentie management, gesprekscyclus, etc) meer prioriteit had / heeft.

Bij de start van het project had de stuurgroep aangegeven de Academie te willen lanceren in februari 2014 tijdens een KickOff bijeenkomst, waarbij dit gekoppeld moest zijn aan de introductie van de Web Portal. Na voortschrijdend inzicht en vertraging van het project Web Portal is de "lanceerdatum" van de Academie uitgesteld tot een nader te bepalen tijdstip.

Buiten de werkgroepen om, is door verschillende projectgroepleden gewerkt aan beleidsnotities en – regelingen (BIG beleid, studiekostenregeling, visie op leren en ontwikkelen) die de Academie moeten ondersteunen.

Projectgroepleden treden op als ambassadeurs van de Academie. Projectgroepleden zijn enthousiast, pakken werkzaamheden op en zoeken verbindingen met elkaar en met de organisatie.

Projectgroepleden komen vanuit verschillende disciplines binnen de organisatie. Vanuit het behandelcentrum neemt helaas nog niemand deel.

2.2 Deelresultaten

In het eerste projectjaar (tot 1 juni 2014) is het volgende opgeleverd teneinde de projectresultaten (zie paragraaf 1.1) te behalen:

1. Breed aanbod van leeractiviteiten per functiegroep / competentieprofiel:
 - Een overzicht van curricula per functie binnen Wonen en Zorg
2. Toegang- en gebruik van Academie via Web Portal en koppeling met E-HRM:
 - Keuze voor een Leer Management Systeem
 - Keuze voor een leverancier van E-Learning Content (zie hiervoor ook de bijlage waarin een overzicht van de E-Learning die wordt aangeboden).
3. Faciliteiten afgestemd op leeraanbod en didactische methodiek
 - Nog geen (deel)resultaten behaald.
4. Werkprocessen die zijn aangepast aan gewenste situatie.
 - Voorstel voor aanpassing organisatie BOL/BBL
5. Zinzia Academie wordt ondersteund door passend beleid.
 - Visie op Leren en Ontwikkelen (november 2013)
 - Een concept BIG beleidsplan (ter instemming OR)
 - Een concept notitie Studiekosten en -tijd (ter instemming OR)
6. Zinzia Academie vormt een (extern) kennisnetwerk.
 - Een overzicht van interne expertise binnen Zinzia Zorggroep.

3. Doelstellingen en activiteiten projectjaar 2014 - 2015

Per doelstelling wordt in dit hoofdstuk beschreven, welke activiteiten in het projectjaar 2014-2015 ondernomen zullen worden.

3.1 Realiseren breed aanbod van leeractiviteiten per functiegroep

Binnen deze doelstelling, zullen in 14/15 de volgende activiteiten worden uitgevoerd:

1. Curricula maken voor functiegroepen binnen Behandelaars.
2. Curricula maken voor functiegroepen binnen Ondersteunende diensten.
3. Curricula maken voor functiegroepen binnen Facilitair.
4. Opleidingsplannen per regio maken.
5. Leeractiviteiten aanpassen, inkopen of ontwikkelen en er voor zorgen dat ze efficiënt en didactisch effectief zijn.

Ad 1, 2 en 3 Curricula voor functiegroepen behandelaars, ondersteunende diensten en facilitair.

Het curriculum voor functies binnen Wonen en Zorg is ontwikkeld op basis van de bestaande, huidige situatie binnen Zinzia. Dit wordt nog, al naar gelang nodig, aangepast aan de ontwikkelingen binnen Zinzia. De curricula voor functies binnen behandelcentrum, ondersteunende diensten en facilitair moeten nog worden ontwikkeld.

Dit zal gebeuren in overleg en met input van MT en leidinggevenden. In de curricula wordt naast de opleidingscriteria op hoofdlijnen beschreven welke leeractiviteiten er per functiegroep beschikbaar zouden moeten zijn/ gevolgd zouden moeten worden. Het curriculum voor behandelaars heeft prioriteit.

Ad 4 Opleidingsplannen per regio maken.

Op basis van de curricula per functiegroep, zullen opleidingsplannen per regio worden gemaakt, aangevuld met incidentele (niet structurele) opleidingsactiviteiten. Dit zal gekoppeld worden aan het maken van het opleidingsbudget voor 2015. HR adviseurs zullen hiervoor samenwerken met afdeling Opleidingen, regiomanagers, leidinggevende en SVO-ers.

Ad 5 Leeractiviteiten aanpassen, inkopen of ontwikkelen en er voor zorgen dat ze efficiënt en didactisch effectief zijn.

Tijdens en nadat de curricula en opleidingsplannen per functiegroep zijn vastgesteld, wordt actie ondernomen om opleidingen aan te passen, in te kopen of te ontwikkelen.

Hierbij wordt gestreefd naar een “blended” leervorm. Ook zal worden gekeken op welke wijze interne deskundigheid wordt ingezet voor de ontwikkeling en/of de uitvoering van leeractiviteiten.

3.2 Zinzia Academie digitaal toegankelijk maken

De Zinzia Academie moet continu digitaal via de Web Portal te bereiken zijn. Via de Web Portal moet het voor gebruikers mogelijk zijn om in het Leer Management Systeem informatie te verzamelen over het leeraanbod. In dit LMS-systeem moeten zij zich digitaal kunnen aan- en afmelden voor leeractiviteiten, moeten zij inzicht krijgen in de leeractiviteiten waar ze al aan hebben deelgenomen en moeten zij evaluatie/ feedbackformulieren kunnen invullen. Daarnaast vormt de het LMS systeem de basis van waaruit medewerkers kunnen deelnemen aan E-learning activiteiten.

De Web Portal is op dit moment nog niet operationeel. Voor wat betreft de Academie, is inmiddels een keuze gemaakt voor Infolearn als leverancier van het Leer Management Systeem.

Hoe we de Zinzia Academie digitaal toegankelijk willen maken, is terug te lezen in het plan van aanpak E-Learning (januari 2014). De belangrijkste activiteiten die plaats moeten vinden:

1. Aankoop LMS systeem.
2. Selectie en aankoop E-learning contents.
3. Vullen LMS systeem met data en testen daarvan.
4. In kaart brengen, aanpassen en inrichten van workflows van huidige opleidingsprocessen en opleidersrollen (Back-office).
5. Voorbereiden organisatie op gebruik van LMS / E-learning.

Ad 1 Aankoop LMS systeem

Het LMS is inmiddels geselecteerd. Offerteonderhandelingen vinden momenteel plaats.

Ad 2 Selectie en aankoop E-Learning Content

Er is inmiddels onderzoek verricht naar beschikbare E-Learning Content. De stuurgroep heeft er voor gekozen in eerste instantie gebruik te maken van bestaande E-Learning Content. In tweede instantie zal worden onderzocht op welke wijze Zinzia mogelijk zelf E-Learning Content op maat kan ontwikkelen voor onderwerpen die vanuit de koers van Zinzia onderscheidend zijn. De verwachting is dat dit vanaf juni 2015 door afdeling HRD kan worden opgepakt.

Ad 3 Vullen LMS systeem met data en testen daarvan.

Binnen deze activiteiten vallen veel deelactiviteiten. En zal er intensief worden samenwerkt met de LMS systeem leveranciers (Infolearn). Het LMS- systeem wordt onder andere gevuld met data en criteria over het leeraanbod per functiegroep, stamdata vanuit het E-HRM systeem, passend opleidings- en leerbeleid. Als het LMS systeem is gevuld, zal dit worden getest in een pilot. Tevens vindt er een oriëntatie plaats over de praktische haalbaarheid van een koppeling met het roostersysteem Aysist van Ayton.

Ad 4 In kaart brengen, aanpassen en inrichten van workflows van huidige opleidingsprocessen en opleidersrollen (Back-office).

Door de invoering van het LMS, zullen werkprocessen binnen de afdeling opleidingen/ HR veranderen. Denk hierbij aan werkprocessen rondom inschrijven, plannen, ruilen, doorgeven accreditatie, portfolio bijhouden, proces/ product evaluaties, inzage studie resultaten, etc.

Ad 5 Voorbereiden organisatie op gebruik van LMS / E-learning.

Om de organisatie voor te bereiden op het gebruik van LMS / E-Learning zullen we een communicatieplan moeten opstellen en dit uitvoeren. We zullen medewerkers die dat nodig hebben, computervaardig moeten maken. Daarnaast zullen we moeten kijken of aan alle ICT en technische voorwaarden wordt voldaan om het digitale gedeelte van de Academie te kunnen laten draaien.

3.3 Faciliteiten creëren voor implementatie Academie.

Binnen de Academie wordt zoveel mogelijk het “Blended Leren” toegepast. Voorwaarde om dit op effectieve wijze te kunnen doen, is dat faciliteiten om (digitaal) te leren in voldoende mate aanwezig zijn (bijv. uitbreiding/ aanpassing skillslabfaciliteiten, beschikbaarheid computers/ tablets, digitaal evidence en practice based lesmateriaal, etc). Stappen die genomen moeten worden zijn:

1. Onderzoeken welke faciliteiten nodig zijn om blended learning goed in te kunnen zetten.
2. Aanschaffen en/of (her)inrichten faciliteiten.

Ad 1 Onderzoeken welke faciliteiten nodig zijn om blended learning goed in te kunnen zetten

In het afgelopen projectjaar is al deels onderzocht welke faciliteiten nodig zijn om de Academie digitaal toegankelijk te maken (denk aan ICT / Infrastructuur voorwaarden en koppelingen met andere systemen). In het komende projectjaar zal worden onderzocht welke andere faciliteiten nodig zijn. Dit zal resulteren in een voorstel, inclusief begroting.

3.4 Werkprocessen die zijn aangepast aan gewenste situatie.

Een belangrijke pijler van de Zinzia Academie is dat medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen leerproces en –ontwikkeling. Om dit te kunnen bereiken is het noodzakelijk om medewerkers deze verantwoordelijkheid ook te geven en hier in beleid en werkprocessen rekening mee te houden. Dit betekent dat in een aantal werkprocessen de rollen, taken en verantwoordelijkheden van de betrokken medewerkers zullen wijzigen. Het gaat onder andere om taken en verantwoordelijkheden van praktijkopleiders, werkbegeleiders, leidinggevend en medewerkers.

De stappen die genomen moeten worden, zijn:

1. Plan voor herinrichting taakgebieden afdeling Opleidingen.
2. Implementatieplan voor herinrichting afdeling Opleidingen.
3. Werkprocessen, rollen, verantwoordelijkheden en taken van medewerkers binnen de afdeling Opleidingen aanpassen.

Ad 1 Plan maken voor herinrichting taakgebieden afdeling Opleidingen.

In het afgelopen projectjaar is een conceptplan herinrichting tot stand gekomen. Dit moet nog worden geaccordeerd door MT en OR. Uitgangspunt is “de verantwoordelijkheid voor leren en ontwikkeling” bij medewerkers en hun leidinggevenden te leggen. Afdeling Opleidingen vervult dan een faciliterende rol.

Ad.2 Implementatieplan voor herinrichting afdeling Opleidingen.

Nadat het plan is geaccordeerd, zal een implementatieplan worden gemaakt om de (Ad 3) wijzigingen door te voeren.

3.5 Zinzia Academie wordt ondersteund door passend beleid.

De Zinzia Academie moet worden ondersteund met passend beleid op de daarvoor relevante gebieden. Nieuw beleid is inmiddels ontwikkeld voor de BIG scholing en de studiekostenregeling. Verder zal nieuw beleid moeten worden ontwikkeld op het gebied van BOL/BBL, verdere uitwerking van het studiekostenreglement, regeling externe trainingen voor derden, richtlijn intercollegiaal toetsen (werkplekleren). Ook zal er besluitvorming dienen plaats te vinden over de inhoud van het e-HRM systeem en LMS systeem betreffende leer- en ontwikkelactiviteiten en autorisaties.

Activiteiten/ actiepunten:

1. Nieuw beleid BOL / BBL
2. Implementatie nieuw BOL / BBL beleid
3. Uitwerking studiekostenreglement
4. Regeling externe trainingen
5. Richtlijn intercollegiaal toetsen (werkplekleren)
6. Implementatie herzien BIG beleid
7. Besluitvorming inhoud e-HRM en LMS systeem mbt. leer- en ontwikkelactiviteiten en autorisaties.

3.6 Zinzia Academie vormt een (extern) kennisnetwerk.

Een (lange termijn) doelstelling van de Zinzia Academie, is dat zij fungeert als (extern) kennisnetwerk. Een kennisnetwerk betekent voor Zinzia ook dat er actief verbinding en samenwerking wordt gezocht met onderwijsorganisaties (hogescholen/universiteiten/ ROC's) in de regio, om kennis te halen en te brengen (tweerichtingsverkeer).

Voordat op een actieve manier naar buiten kan worden getreden met de Zinzia Academie, moet hiervoor een plan worden gemaakt.

Stappen die hierin in projectjaar 2014 / 2015 kunnen worden gezet:

1. Vaststellen welke leeractiviteiten aangeboden en benut kunnen worden door derden.
2. Regeling opstellen voor aanbieden externe scholingsactiviteiten
3. Deelname aan branchebrede projecten (bijv. Vilans E-Learning project)

3.7 Projectcommunicatie

Om te waarborgen dat alle betrokkenen binnen Zinzia voldoende geïnformeerd worden over de ontwikkelingen binnen het project en om draagvlak en betrokkenheid te creëren, is tijdige communicatie van belang. In het projectjaar 2014 / 2015 zal veel aandacht moeten besteed aan communicatie rondom de Academie. Zowel voor de start, rondom de start en na de start van de Academie. Activiteiten die moeten plaats vinden:

1. Communicatieplan opstellen ism communicatie-adviseur.
2. Communicatie gericht op “lancering” van de Academie.
3. Communicatie gericht op implementatie van de Academie.

4. Planning inrichtingsfase

Hieronder is een overzicht weergegeven voor de activiteiten die worden uitgevoerd tijdens de inrichtingsfase in het projectjaar 2014 – 2015. De activiteiten komen overeen met de activiteiten zoals benoemd in de vorige hoofdstukken van dit document.

Binnen deze doelstelling, zullen in 14/15 de volgende activiteiten worden uitgevoerd:

Nr.	Activiteit	Startdatum	Einddatum	Wie?
	Realiseren breed aanbod van leeractiviteiten per functiegroep			
1	Curricula maken voor functiegroepen binnen Behandelaren.	juni 14	sep 14	Wg curricula ism Behandelaren
2	Curricula maken voor functiegroepen binnen Ondersteunende diensten.	juli 14	okt 14	Wg curricula ism leidinggevendende ondersteunende diensten
3	Curricula maken voor functiegroepen binnen Facilitair	okt 14	dec 14	Wg curricula ism facilitair
4	Opleidingsplannen per regio maken.	aug14	sep 14	HR adviseurs ism afd. Opleidingen
5	Leeractiviteiten aanpassen, inkopen of ontwikkelen en er voor zorgen dat ze efficiënt en didactisch effectief zijn.	Continu	Continu	Afd. Opleidingen
	Digitaal toegankelijk maken Academie			
1	Aankoop LMS systeem.		Half mei	Wg digitalisering / H. Bonte / J. Holweg / J. van Meerkerk en stuurgroep
2	Selectie en aankoop E-learning contents.	Jan 14	Juni 14	Werkgroep en stuurgroep
3	Besluitvorming inrichting & data registratie E-HRM/ LMS systeem	juni	aug 14	Werkgroep en stuurgroep/MT
4	Vullen LMS systeem met data en testen daarvan.	juni	okt 14	Wg digitalisering en afd. opleiding
5	In kaart brengen en aanpassen van workflows van huidige opleidingsprocessen en opleidersrollen (Back-office).	Half juni	okt 14	Wg digitalisering en afd. opleiding
6	Voorbereiden organisatie op gebruik van LMS / E-learning.	sep 14	jan 15	Wg digitalisering, WG communicatie, comm. Adviseur, leveranciers LMS e-content

Faciliteiten creëren voor Academie				
1	Onderzoeken welke faciliteiten nodig zijn om gebruik te maken van E-Learning.	juni	Okt 14	Wergroep digitalisering/ leveranciers/ ITON/ H. Bonté
2	Aanschaffen en/of (her)inrichten faciliteiten.	ntb	ntb	Stuurgroep
Werkprocessen aanpassen aan gewenste situatie				
1	Plan voor herinrichting taakgebieden afdeling Opleidingen.	Jan 14	Sep 14	Marijke Steenbergen / stuurgroep / MT/ OR
2	Implementatieplan voor herinrichting afdeling Opleidingen	z.s.m./ ntb	Dec14	Marijke Steenbergen / Afdeling Opleidingen
3	Werkprocessen, rollen, verantwoordelijkheden en taken van medewerkers binnen de afdeling Opleidingen aanpassen	Nov 14	Sep 15	Marijke Steenbergen / afd. opleidingen
4	Uitwerking studiekostenreglement	sep	Dec 14	Marijke Steenbergen
5	Regeling externe trainingen	ntb	Jan 15	Wg externe scholing ism afd. opleidingen
6.	Implementeren van herzien BIG beleid		Dec 14	s. Jansen ism. Afd. opleidingen, leidinggevende
Extern kennisnetwerk				
1	Borging & uitbreiding van interne expertise	Continu	Continu	Afdeling Opleidingen
2	Vaststellen welke leeractiviteiten aangeboden en benut kunnen worden door derden.	Continu	Continu	Afdeling Opleidingen
3	Regeling opstellen voor aanbieden externe scholingsactiviteiten		Jan 15	Wg externe scholing ism afd opleiding
4	Deelname aan branchebrede projecten (bijv. Vilans E-Learning project)	Continu	Continu	Allen Zinzia breed?
Communicatie				
1	Communicatieplan opstellen ism communicatie-adviseur.	Juni 14	Sep 14	Wg communicatie ism comm. adviseur
2	Communicatie gericht op "lancering" van de Academie.	sep	Okt 14	Comm adviseur

Bijlage 1: Aanbod E-Learning Noordhoff Health

Zie apart PDF document