

Leren en ontwikkelen bij Revant

Revant levert passende zorg en biedt een hoge kwaliteit van revalidatieprogramma's. Deze ambitie vergt professionele medewerkers. Zij krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen en het werk binnen de kaders en omstandigheden naar eigen inzicht te organiseren.

Daar waar we voorheen vooral over 'scholing' praatten en een vakinhoudelijke training van origine vooral diende om de huidige functie beter uit te oefenen, kijken we inmiddels steeds meer naar het belang van het leren van nieuwe vaardigheden, die bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling. Leren en ontwikkelen wordt binnen Revant dan ook gezien als een belangrijk instrument om blijvend hoogstaande zorg te bieden. Daarnaast vinden wij het een belangrijke arbeidsvoorwaarde, waarmee wij ons onderscheiden op de concurrerende arbeidsmarkt.

De uitdaging

Daar waar we vinden dat medewerkers in staat moeten zijn om continu met hun ontwikkeling bezig te zijn, merken we dat de huidige inrichting van leren en ontwikkelen daar niet meer toereikend voor is. De huidige infrastructuur biedt niet altijd de juiste middelen – zoals leertijd of leerbudget – en daarmee niet de nodige gebruikerservaring om een leercultuur te stimuleren. Om voor medewerkers aantrekkelijk te zijn en te blijven, en onnodig hoge kosten te vermijden, is een goed leerhuis cruciaal.

Kortom: er is behoefte aan meer grip op het leerproces en de kosten. Daarnaast merken we dat er nog winst te behalen valt door inkoop, organisatie en administratie van trainingen te stroomlijnen. Dit geldt ook voor het registreren en monitoren van (kwaliteits)registraties.

Om beter te kunnen verantwoorden hoe de bestedingen bijdragen aan kennisontwikkeling binnen Revant, overwegen we een Leermanagement systeem (LMS). Een LMS is een platform dat helpt om alle leeractiviteiten en trainingen binnen een organisatie te beheren. Een LMS wordt vaak benut voor het beheer van de administratie, documentatie, tracking en rapportage van leren binnen de organisatie. Denk hierbij aan het uitnodigen van medewerkers of inzicht krijgen in rapportages over lopende of afgeronde trainingen. Daarnaast biedt een LMS een platform voor het aanbieden van online, klassikale en blended trainingen. Er wordt inzicht verkregen in alle leeractiviteiten die de organisatie beschikbaar stelt voor haar medewerkers. Daarnaast draagt het bij aan het beter beheren van de opleidingsbudgetten en het monitoren van verplichte trainingen, zoals voorbehouden handelingen.

Vragen die spelen (niet uitputtend en in willekeurige volgorde gesteld):

Welke toegevoegde waarde zou een LMS voor Revant kunnen hebben? Kan het een bijdrage leveren aan het realiseren van doelen en ambities in de (HRM)bedrijfsvoering? En hoe ziet dat er dan uit?

Zou het financieel haalbaar zijn? Hoe ziet de business case eruit / kosten-baten analyse?

Welke opleidingseisen / verplichtingen gelden er bij bepaalde functies en hoe kunnen we die inbedden in een LMS?

Welke leersystemen / e-learningmodules hebben we al in huis, dan wel in een samenwerkingsverband georganiseerd met een van de ziekenhuizen (Amphia en Adrz), en hoe zou dit kunnen samengaan in (of opgaan in) een LMS?

Waar liggen nog eventuele andere wensen van toekomst gebruikers?

Welke eisen stelt ons huidige personeelssysteem Afas aan een LMS om dit te kunnen koppelen / waar moeten we in dit opzicht op letten bij het maken van een keuze?

Hoe hebben collega instellingen eea georganiseerd? Het is ons bekend dat er tussen 5 andere revalidatie centra een alliantie is ontstaan. Het is ons ook bekend dat de instelling Rijndam, waar we veel mee hebben samengewerkt vwb de implementatie van Afas juist niet in deze alliantie is opgenomen.

Zijn er aanvullende voorwaarden die we een LMS zouden moeten stellen / hoe ziet het pakket van eisen eruit?

Maak een voorzet voor een stappenplan aanschaf en implementatie traject. Breng hierbij ook de diverse stakeholders in kaart.

Maak een overzicht van vervolgstappen die denkbaar zijn, bijvoorbeeld op het gebied van introductiebijeenkomsten, inwerkprogramma, kennis delen en borgen, eigen leerbudget voor een medewerker. Geef hierbij advies over prioritering, gebaseerd op zowel strategische impact als organisatorische en financiële mogelijkheden op korte, middellange en lange termijn.

Revant

Revant biedt binnen een veranderend zorglandschap een duurzaam, kwalitatief hoogwaardig, effectief en efficiënt zorgaanbod. Dit betreft klinische en poliklinische revalidatiediagnostiek, -advisering en -behandeling op het gebied van medisch specialistische revalidatie. Één revalidatie bij complex chronisch longfalen binnen één van de vijf gespecialiseerde longcentra van Nederland.

De revalidatiezorg binnen Revant is gericht op complexe medisch specialistische problematiek. Met ca. 550 medewerkers wordt gewerkt vanuit de locaties in Breda, Goes. Middelburg en Terneuzen. Daarnaast verrichten de revalidatieartsen poliklinische behandelingen en consultaties op de locaties van het Amphia Ziekenhuis en het Adrz in Goes en Vlissingen. De kernwaarden bij Revant zijn verbinding, wendbaarheid en eigenaarschap. De medewerkers bij Revant handelen in de geest van deze kernwaarden zodat Revant onderscheidend en voortreffelijk opereert.

De revalidatiebehandeling is gericht op het verbeteren/behouden van de mogelijkheden om te participeren in de samenleving en dagelijkse activiteiten zo goed mogelijk uit te voeren. De revalidant is partner binnen de gehele revalidatiebehandeling: de hulpvraag van de revalidant is het vertrekpunt en leidend in de keuzes en besluitvorming gedurende de behandeling.

Heb je vragen of interesse? Neem dan contact op met Karin Bronneman. Zij kan je meer vertellen over de opdracht. Dit mag per mail via hrm@revant.nl, maar je kunt ook bellen via 076-5797723.