

# Leren is altijd!

Hoe maak je leren en werken in de ouderenzorg innovatief en toekomstgericht? Zodat er voldoende nieuwe medewerkers komen en bestaande medewerkers met plezier blijven werken? Koploperinitiatief 'Leren is altijd' heeft daar de antwoorden op gevonden.

Een groot netwerk van ouderenzorgorganisaties, twee hogescholen, zeven ROC's, ZorgpleinNoord en het Zorgkantoor in Drenthe en Groningen zijn twee jaar terug een grensoverschrijdende samenwerking gestart met als doel leren en werken in de ouderenzorg innovatiever en toekomstgerichter maken. In het functiehuis zijn drie nieuwe functies ontwikkeld: experts leren & ontwikkelen, werkbegeleiders en adviseurs leren & ontwikkelen. Daarnaast is er een aantrekkelijke leeromgeving ontwikkeld, waarin een forse extra instroom van BOL- en BBL-studenten mogelijk is. Die opleidingsplekken en een baan in de ouderenzorg zijn weer in trek dankzij het ingevoerde 'Gildeleren', werkplekleren, het toepassen van leermanagementsystemen en vernieuwing van alle functieprofielen. Voor studenten en zittende medewerkers is blended leren ontwikkeld.

## Wat levert het op?

Zorgaanbieders laten zien dat zij investeren in hun medewerkers, hun werkgeeluk en ontwikkeling. Op de werkvloer tonen medewerkers een grotere mate van professionaliteit en oplossingsvaardigheid. Zij weten zich beter dan ooit toe te leggen op persoonsgerichte zorg volgens de beschrijving in het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Het aantal BOL- en BBL-studenten is bij alle zorgorganisaties gestegen. 'Het bijzondere van dit Koploperinitiatief is dat de spin off enorm is. De voorstellen en initiatieven komen uit het veld en leiden tot gezamenlijke aanpak, altijd over de grens van één organisatie heen. Gaandeweg is het enthousiasme om eigen deuren open te zetten en samenwerkingen aan te gaan flink gegroeid', zegt de projectleider.

## Wat kunnen andere leren van dit voorbeeld?

Dit Koploperinitiatief laat zien dat zorgaanbieders in de ouderenzorg erin kunnen slagen om hun organisaties te veranderen, door te investeren in leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Teamorganisatie en teamleren zijn normaal geworden, medewerkers ervaren meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Voor alle initiatieven vanaf de werkvloer geldt dat er steeds een passend schaalniveau is: regionaal, provinciaal of zelfs interprovinciaal.

## Waarom is dit een goed voorbeeld?

Dit Koploperinitiatief richt zich op instroom en behoud van medewerkers in de ouderenzorg door in een zeer brede samenwerking van werkveld, onderwijs en zorgpartijen in twee regio's flink te investeren in de professionals van de toekomst. Partijen zijn erin geslaagd om een hoge extra instroom van BOL- en BBL-studenten te realiseren door een aantrekkelijke leeromgeving te creëren bij zorgaanbieders en door met nieuwe functies extra in te zetten op begeleiding en ondersteuning van het leren en ontwikkelen. En: dit geldt niet alleen

voor nieuwe medewerkers. Ook voor zittende medewerkers is de leeromgeving sterk verbeterd en aantrekkelijk. De leerinnovaties sluiten hiermee steeds volop aan bij de thema's van het Actieprogramma Werken in de Zorg en het Actie Leer Netwerk.

# Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Jellie van Loon

## **Jellie van Loon**

Hoofd opleidingen

[0651360448](tel:0651360448)

[j.vanloon@dehoven.nl](mailto:j.vanloon@dehoven.nl)