



Thuis in het Verpleeghuis

Waardigheid en trots op elke locatie

Praktijkexperts laten Drentse zorgmedewerker bewust leren



‘Het is onvoldoende als je meer gaat opleiden en niets aan de manier van begeleiden verandert.’ Aan het woord is zorgbestuurder Roeli Mossel. Al drieënhalf jaar werkt ze met haar collega’s gestaag aan een cultuur van continu leren in Drenthe. Zeventien samenwerkende zorgorganisaties in het Noorden werken nu met nieuwe, organisatieneutrale begeleidingsrollen.

Anders opleiden in de regio

In veel regio’s werken steeds meer zorgorganisaties samen om nieuwe en huidige medewerkers te binden, boeien en behouden voor de ouderenzorg. Ook het opleiden van instromers en doorstromers gaat daarbij flink op de schop. Opleiden en ontwikkelen verschuift van de schoolbanken naar leren op de werkvloer. In de serie ‘Anders opleiden’ nieuwe en meer ervaren praktijkvoorbeelden uit verschillende regio’s.

Mossel is bestuurder van NNCZ, Noord Nederlandse Coöperatie van Zorgorganisaties en voortrekker van het regionale samenwerkingsverband 'Samen aan de slag met Kwaliteit en Arbeidsmarkt'. Begonnen met vijf organisaties zijn er nu zeventien aangehaakt. Ook is de NNCZ voor onderlinge kennisdeling en verbreding aangesloten bij RAAT (Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten) en het digitale platform van de Noordelijke provincies Leren is Altijd. Dit platform is in 2020 benoemd tot Koploper door het Actie Leer Netwerk.

Een collega die met rode blosjes op de wangen uit de les komt, dat doet iets met je organisatie. – Roeli Mossel

Mossel: 'Toen we startten hadden we in Drenthe nog geen tekorten, maar inmiddels zien we die wel bij de specialistische functies van GZ-psychologen en specialist ouderengeneeskunde. Zo'n gemeenschappelijke vraag kunnen we alleen gezamenlijk oplossen.'



In huis opleiden

NNCZ werkt aan een andere leercultuur, onder meer met een nieuwe manier van begeleiden. Medewerkers en instromers leren op de werkvloer. Ze doen dat steeds vaker met een gepersonaliseerd leertraject. Van coaching door een collega bij een individuele leervraag tot een volledige hbo-opleiding Verpleegkunde in de praktijk. Bestuurder Mossel (foto) wilde per se in huis gaan opleiden. NNCZ ging daarvoor een samenwerking aan met LOI Hogeschool, omdat reguliere opleidingen niet aan die vraag konden voldoen vanwege landelijke regels voor het maximum aantal vestigingen. Enthousiast: 'Het doet iets met je organisatie wanneer je je collega met rode blosjes op de wangen uit de les ziet komen.'

Leerlingenstop

Was er aan het begin nog enige weerstand tegen de nieuwe ontwikkelcultuur, nu moest de NNCZ de sollicitatie voor de zestig opleidingsplaatsen voor BBL-leerlingen voortijdig sluiten vanwege de grote toeloop. Het liefst

zou Mossel veel meer geïnteresseerden toelaten: ‘We kunnen nu mensen boven de formatie aantrekken die in de nabije toekomst de tekorten aanvullen. Daarom heb ik bij het ministerie van VWS wel eens gepleit voor extra geld voor formatie.’

Nieuwe functies voor begeleiden

De grootste verandering in de begeleiding van medewerkers en instromers was het creëren van drie nieuwe functieprofielen: expert leren en ontwikkelen, praktijkexpert en werkbegeleider. ‘De functie van praktijkbegeleider kwam te vervallen’, vertelt Mossel. ‘De profielen maken was een hele klus, maar in de brede samenwerking waren we goed in staat om dat samen te doen. Vijf jaar eerder zou dat anders zijn geweest.’ Als eerste ging de expert leren en ontwikkelen aan de slag, gevolgd door de praktijkexpert en werkbegeleider.

‘Intern kreeg breed leren een grote boost mee. Het werd heel snel normaal. Onlangs stonden de mensen van een externe audit er versteld van dat iedereen zijn persoonlijke leerdoel kon verwoorden.’

Praktijkexpert: leren in de volle breedte

De praktijkexpert binnen de NNCZ werkt aan leren in de volle breedte, zowel met medewerkers als studenten. Praktijkexpert Jellie Rozenga: 'Mbo-scholen noemen onze functie van meerwaarde. Onder meer omdat wij extra begeleiding geven aan studenten die het nodig hebben. Als organisaties moeten wij meegaan in de ontwikkeling van de opleidingen. Studenten nemen steeds meer regie, ook over hun leervragen. Daarom begint de NNCZ met een interne en externe leergang voor werkbegeleiders. En na de zomer starten we samen met een mbo-school met leernetwerkdagen. Daar zitten studenten van verschillende zorgopleidingen en leerjaren door elkaar heen en leren samen in onze praktijk. Hiermee brengen we theorie en praktijk dichterbij elkaar.'

Ontschotten

Volgens de praktijkexpert zijn ook de medewerkers volop in ontwikkeling: 'We zijn bezig met ontschotten, waarbij medewerkers gaan helpen op een andere afdeling. Daar moesten mensen aan wennen. Nu worden ze enthousiaster en zien in dat het goed is om te verbinden. Het was aanleiding voor twee medewerkers om op een BBL-plek te solliciteren.' Ook maken ze leren toegankelijker. Zoals met digitale leerkaarten, die je ook als poster kunt ophangen. In zo'n leerkaart, bijvoorbeeld over onbegrepen gedrag, staan links naar video's of geaccrediteerde e-learningen.

Open leercultuur

Rozenga is optimistisch over de leercultuur: 'Ik denk dat de cultuurverandering al een heel eind op weg is en dat het een kwestie van tijd is. Samen moeten we werken aan een open, veilige cultuur om te kunnen leren. Dat zie ik gebeuren, want medewerkers komen vaker sparren om hun leervragen te leren stellen.'



Meewerken op de werkvloer

De praktijkexpert besteedt aandacht aan leren in de breedte. Jellie Rozenga (foto), voormalig ziekenhuisverpleegkundige, koos in mei 2020 voor deze nieuwe functie. ‘Heel dynamisch vind ik mijn werk binnen de verschillende werkgebieden van de NNCZ,’ vertelt ze. Studenten maar ook medewerkers weten Rozenga goed te vinden. Dat komt ook omdat ze ervoor zorgt dat ze zichtbaar is op de werkvloer. ‘Dan vraag ik of ik mag meewerken, want dan zie je veel. Een valkuil van medewerkers in de zorg is om dingen op de automatische piloot te doen. Op een veilige manier vragen stellen en zorgen dat iemand bewust blijft leren is heel belangrijk.’

Zij-instroom geeft impuls

Net als elders in de zorg neemt bij de NNCZ de zij-instroom toe. Die is zeer gevarieerd, van mensen uit het bankwezen en onderwijs tot vrachtwagenchauffeurs en horecamedewerkers. Bestuurder Mossel is blij met die diversiteit, ook al stelt het de organisaties voor meer uitdaging.

‘Ik stuur op een brede leercultuur. Leren hoeft niet per se in de schoolbanken.’ – Roeli Mossel

‘Zij-instromers zijn geen gemiddelde eerstejaars, want ze zijn taakvolwassen als beroepskracht’, legt Mossel uit. ‘Daardoor gaat het leren anders en sneller. Soms spreken zij collega’s makkelijker op iets aan. Dat vraagt ook iets in de flexibiliteit in de begeleidingsrollen. Ik ben daar blij mee, want het is een prikkel aan de leercultuur in zo’n team. En dat werkt goed, mede door onze kampvuurverhalen en door op intranet het leren en ontwikkelen in een positief daglicht te zetten. Taal doet daarin ook heel veel.’ Praktijkexpert Rozenga ziet zij-instromers ook als aanwinst: ‘Ik zie hen met een frisse blik binnenkomen en vragen stellen die iedereen weer scherper maken.’

Vorbij cijfers kijken

Tekent zich naast een nieuwe leercultuur ook meetbare in- en doorstroming af? De bestuurder zegt het zeker te zien gebeuren. De in-huis-opleiding is tot de laatste plek gevuld. Positief kritisch: ‘Maar alleen op cijfers focussen vind ik te smal. Ik stuur op een brede leercultuur en daarom is doorontwikkeling heel belangrijk. Leren hoeft niet per se in de schoolbanken.’

Geloven in jezelf

Volgens de bestuurder start de cultuuromslag bij de professional die gelooft in zichzelf. Zowel de bestuurder als de praktijkexpert zien dat daar nog best werk te verzetten is. ‘Ik wil hen het zelfvertrouwen geven om voor zichzelf een leervraag en ambitie te ontwikkelen’, zegt Mossel, die zelf ook op mbo-niveau is gestart als verzorgende. ‘Het is helpend dat collega’s elkaar het goede voorbeeld geven. Mijn ultieme droom is dat onze

medewerkers dit doorgeven aan hun kinderen. En dat er een kanteling komt in het geluk en welbevinden van de gemeenschap in onze provincie.'

Doorontwikkeling

Draagvlak voor het anders begeleiden ontstond snel bij de samenwerkende organisaties. Ingewikkelder is het om het implementatieproces van de nieuwe begeleidingsrollen ook samen vorm te geven. Daar komt het volgens Roeli Mossel echt op aan: 'De profielen zijn nog niet in alle organisaties volledig geborgd.'

Na ruim drie jaar bouwen aan een nieuwe cultuur is het de kunst om de doorontwikkeling vast te houden, merkt de bestuurder. 'Als je de sturing erop loslaat, zakt het terug. Daarom zou het goed zijn om het als project voort te zetten, zodat je er ook op bestuursniveau mee verder kan en je de verbeterkansen pakt. Belangrijk om het te koppelen aan de Regiovisie en de visie op modern werkgeverschap. Aan het einde van 2021 lopen de transitiegelden af, maar het vraagstuk is nog niet opgelost. Het komt juist nadrukkelijker op ons af. Daarom verwacht ik dat er budget beschikbaar komt.'

Zelfvertrouwen

Waar zou Mossel het komende jaar zelf graag het accent op leggen? 'Dat de rol van praktijkexpert nog meer een rolmodel wordt. Dat bijvoorbeeld de hele goede verzorgende die het zware werk niet meer past, verder kan in de rol van expert. Dat gebeurt nu nog te weinig. Ze hebben nog meer vertrouwen in zichzelf nodig.' Praktijkexpert Rozenga weet ook wat ze de organisaties gunt: 'Steek energie in medewerkers die wel willen maar het nog lastig vinden om daarin een weg te vinden. Als je daarin investeert, komt er een persoon naar boven waarvan je niet wist wat die allemaal nog in zijn mars had.'

Door Anja Klein

Brede samenwerking in het Noorden

In Drenthe en Groningen hebben zorgaanbieders, zoals het NNCZ, onderwijsinstellingen, zorgkantoren en Zorgplein Noord hun samenwerking opgetekend in convenanten. Daarnaast biedt [RAAT](#) in Noord-Nederland een platform om het werken in zorg en welzijn aan te moedigen. Waardigheid en trots in de regio ondersteunt onder meer het NNCZ hierbij.

Meer weten

- Lees meer artikelen over het [thema 'arbeidsmarkt'](#).
- Waardigheid en trots in de regio ondersteunt bij regionale samenwerking op het gebied van bijvoorbeeld

arbeidsmarktproblematiek. [Bekijk meer informatie over de ondersteuning van Waardigheid en trots in de regio.](#)

Dit artikel is verschenen in de serie Anders opleiden. Bekijk de andere delen in deze serie:

- [RAAK VVT Haaglanden: van eigen belang naar samen behouden](#)
- [Lefgozers: succesvol project voor zij-instromers in de ouderenzorg](#)
- [Regionale Zorgacademie biedt baangarantie en loopbaan in de regio](#)
- [Zeeuwse Praktijkroute wil jongeren warm maken voor ouderenzorg](#)
- [Waarde-vol onderwijs brengt school naar de werkplek](#)
- [Praktijkleerroute succesvol in Salland](#)

tags:

[Anders opleiden in de regio](#) (7), [Regio Drenthe](#) (7), [SPOT ON campagne](#) (45)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (115)