



Kennisoverzicht: Leren en verbeteren in de ouderenzorg



In de publicatie 'Leren en verbeteren in de ouderenzorg' van Vilans zijn knelpunten, kennisvragen en bestaande kennisproducten geïnventariseerd rondom de vraag: 'Hoe kan leren en verbeteren vanzelfsprekend worden gemaakt voor medewerkers in de ouderenzorg?'

De inventarisatie is opgedeeld in drie subthema's: de leerbehoeften van de zorgmedewerker, leren als integraal onderdeel van werken en een stimulerende leeromgeving. In de inventarisatie van bestaande kennis zijn ruim 80 kennisproducten op het gebied van leren en verbeteren in de ouderenzorg opgenomen.

In het artikel [Leerbehoeften zorgmedewerkers ouderenzorg in kaart gebracht](#) op de website van Vilans vind je:

- De publicatie 'Leren en verbeteren in de ouderenzorg' waarin de aanpak en de toelichting op de inventarisatie beschreven wordt
- De bijlage 'Overzicht kennisproducten leren en verbeteren in de ouderenzorg': een inventarisatie van kennisproducten die je op dit thema kunt raadplegen.

Leerbehoeften van de zorgmedewerker

Op het onderdeel 'Leerbehoeften van de zorgmedewerker' zijn vijf mogelijke knelpunten naar boven gekomen:

- Leermethoden sluiten vaak niet aan bij de beschikbare kennis en vaardigheden van de zorgmedewerker.
- Leerdoelen worden vaak opgesteld door het management in plaats van door de zorgmedewerkers zelf, waardoor de intrinsieke motivatie van zorgmedewerkers onvoldoende wordt aangesproken.
- De werkelijkheid van de dagelijkse praktijk op de zorgafdeling is vaak complexer en onvoorspelbaarder dan de theorie doet vermoeden.
- Kennis wordt aangeboden door middel van boeken of internet, terwijl in de dagelijkse praktijk zorgmedewerkers met name kennis zoeken bij collega's.
- Zorgorganisaties werken vaak top-down, waardoor de werkelijke behoeftes van de zorgmedewerkers niet naar boven komen.
- Door de grote diversiteit aan (uitvoerend) zorgmedewerkers op zorgafdelingen is er sprake van verschillende leerbehoeftes. Hier wordt niet altijd voldoende rekening mee gehouden.

Kennisvragen op dit onderdeel zijn:

- Welke leerbehoeften hebben zorgmedewerkers en hoe zijn deze leerbehoeften te achterhalen?
- Hoe kunnen zorgmedewerkers hun kennis en vaardigheden op orde houden in een omgeving waar zorgvragen steeds complexer zijn?
- Hoe kan nieuwe kennis meer gereguleerd en gepersonaliseerd worden, zodat zorgmedewerkers minder overspoeld worden met een grote hoeveelheid informatie?

Leren als integraal onderdeel van werken

Op het onderdeel 'Leren als integraal onderdeel van werken' zijn zes mogelijke knelpunten naar boven gekomen:

- Zorgmedewerkers voelen zich overvraagd en ervaren gebrek aan tijd om nieuwe kennis tot zich te nemen, met collega's te discussiëren, te brainstormen en te analyseren.
- Een gebrek aan mogelijkheden om tijdens het werken kennis uit te wisselen met collega's van buiten de organisatie.
- Een gebrek aan digitale middelen en vaardigheden.
- Een gebrek aan (passende) coaching bij het toepassen van nieuwe kennis en vaardigheden.
- Onvoldoende focus op het proces. Leren gaat niet enkel over inhoudelijke kennis.
- Zorgmedewerkers zien de werkplek vaak niet als leerplek.

Kennisvragen op dit onderdeel zijn:

- Hoe kan er op een gestructureerde manier geleerd worden van handelingen tijdens bijzondere situaties? Denk bijvoorbeeld aan een incident met een agressieve cliënt.

- Hoe kunnen reflectiemomenten voor medewerkers worden georganiseerd?
- Wat heeft de zorgmedewerker nodig om een nieuwe maatregel succesvol in te voeren?

Een stimulerende leeromgeving

Op het onderdeel 'Een stimulerende leeromgeving' zijn zes mogelijke knelpunten naar boven gekomen:

- Zorgmedewerkers hebben vaak onvoldoende competenties om leren, reflecteren en verbeteren in het zorgteam te agenderen en/of te stimuleren. Een cultuur waarin fouten maken en laten zien wat je weet of kan, wordt vaak niet gewaardeerd.
- De nadruk van veel leerinterventies ligt op wat níet goed gaat in plaats van op wat er wél goed gaat.
- Gebrek aan een duidelijke visie op leren en kennisdelen binnen de organisatie.
- Zorgorganisaties richten zich met name op het vergroten van vakinhoudelijke kennis, in plaats van op het leren hóe te leren. Essentiële activiteiten als reflecteren, feedback geven en vragen stellen, krijgen geen structurele aandacht.
- Aandacht voor duurzaam kennisdelen ontbreekt vaak: men stapt te snel over naar een volgende interventie of verbeterproject.

Kennisvragen op dit onderdeel zijn:

- Wat is er nodig voor het creëren van een goed leerklimaat binnen zorgorganisaties in de ouderenzorg?
- Wat is nodig voor het ontwikkelen en behouden van een cultuur waarin continu wordt gewerkt aan kwaliteitsverbetering?

Bron: Vilans.nl

Meer weten

- Bekijk het [kennisdossier over Methodisch werken](#) met veel aandacht voor cyclisch leren en verbeteren in de verpleeghuiszorg. Een deel van de tools uit dit kennisdossier is ook opgenomen in het hierboven genoemde overzicht van kennisproducten.
- In juni 2021 organiseerde Waardigheid en trots een [SPOT ON themaweek over Leren en ontwikkelen](#). Bekijk de praktijkvoorbeelden en tools van deze themaweek op de overzichtspagina.

tags:

[Opleiden](#) (77)

thema:

[Leren en verbeteren van kwaliteit](#) (317)