



## Met leercoaches medewerkers behouden



Hoe maak je het leerwerkklimaat zó passend en uitdagend dat verpleeghuizen hun medewerkers behouden? Dit onderwerp leeft enorm in zorgorganisaties. Te weinig mogelijkheden om je te ontwikkelen is een belangrijke oorzaak van een hoge uitstroom. Daarom schoolt Aafje medewerkers op de werkvloer met leercoaches.

‘Wat men moet leren doen, leert men door het te doen.’ Aristoteles zei het al. Tineke de Visser, manager van de Aafje Academie: ‘Zes jaar geleden begonnen we met leercoaches in de teams. Om verschillende redenen: het zorglandschap was veranderd, het kwaliteitskader lag er, we gingen persoonsgerichte zorg bieden, noem maar op.’

### 70-20-10-principe: leren door te doen

‘En’, vervolgt Tineke, ‘de visie op leren was veranderd. Het 70-20-10-principe kwam op: iemand leert het allermeest door te doen op de werkplek, namelijk 70 procent. Sociaal leren, bijvoorbeeld van elkaar of door intervisie is goed voor 20 procent en slechts 10 procent leer je formeel in een klas of uit een boek. Wij kregen een shock want onze opleidingen waren maar liefst 100 procent klassikaal. We besloten radicaal over te stappen op werkpleklernen. Met leercoaches.’

## Medewerkers behouden met leercoach

Wat een leercoach is? Tineke: 'Een verpleegkundige die meewerkt in de teams en regelmatig vraagt: "Kan ik je ergens mee helpen? Kom je eruit?" Iemand die voortdurend zichtbaar is. Iemand die bijvoorbeeld een lastig familiegesprek helpt voorbereiden. Maar niet iemand die zaken overneemt. Juist iemand die op zijn handen kan zitten en zich positief of negatief weet te verbazen over de onderbouwing van bepaalde keuzes van een collega. "Verbaasde kabouters" noem ik ze.'

### In gesprek over leercoaches

Tijdens het Waardigheid en trots-congres in november 2021 vertelden medewerkers van Aafje over de rol van leercoaches. Tineke: 'Door de tekorten in de zorg staan we voor een immense opdracht. We verwachten dan ook veel van mensen. Er ontstaat een spanningsveld rondom leren. Leren moet betekenisvol zijn, het moet ergens aan bijdragen.'

Bekijk de sessie over leercoaches op het Waardigheid en trots-congres 2021.

Niet iedere verpleegkundige is automatisch geschikt als leercoach. 'Via individuele gesprekken kijken we wat voor extra scholing iemand nodig heeft', verduidelijkt Tineke. 'De een wil werken aan zijn communicatie, de ander mist nog didactische vaardigheden. Je moet goed luisteren naar de leervraag van zo'n nieuwe leercoach.'

### Coaching on the job

Als je werkt met leercoaches is leren niet meer zo ingewikkeld, maar juist iets vanzelfsprekends. Het mag de hele dag door. Medewerkers mogen wanneer ze willen bij de leercoach leervragen stellen. De kracht van de leercoach is dat hij in de context is van de teams, het is geen kantoorfunctie. Als leren op die manier dichtbij is, dan pak je leren snel vast. Teammanager Elly Vos: 'Medewerkers hebben echt een vertrouwd leerklimaat nodig, ze hebben begeleiding nodig. De leercoach geeft dat. Het is echt coaching on the job. Medewerkers stappen gemakkelijk naar de leercoach toe als ze ergens tegenaan lopen.'

### Werkplekleren

John Buchel is opleidingsadviseur en hij coacht leercoaches bij Aafje. Hij vertelt: ‘Een leercoach is verbonden aan de afdelingen. Daardoor breng je het werkplekleren dichtbij de cliënt, dichtbij de familie en zeker ook dichtbij de medewerker. Door het vertrouwen te kweken bij de medewerker komt de leervraag vanzelf. Daarnaast is de leercoach heel nauw betrokken bij de teammanager, om leervragen goed te behandelen. Want de scheidslijn leercoach-teammanager is een hele dunne lijn.’



Elly Vos en John Buchel

‘Als ik zie dat er een behoefte ligt, dan vraag ik aan de leercoach of hij daar aandacht aan wil geven’, vertelt Elly. ‘De leervragen zijn heel divers, dat is leuk om te zien.’ ‘De functie leercoach is mooi, omdat je veiligheid creëert,’ voegt John toe. ‘Mensen leren op verschillende manieren. Via de leercoach kunnen zij aangeven hoe zij dat het beste doen.’

## Leerbehoefte

Net zoals de leercoach gerichte ondersteuning zoekt, verschillen ook de behoeften van de diverse teams. Tineke: ‘Misschien ondervindt een werkbegeleider bij het begeleiden van leerlingen bepaalde problemen waarop een leercoach kan ingaan. Maar ik heb ook een voorbeeld van iemand van de technische dienst die het moeilijk vond om werkzaamheden te verrichten op de kamer van een bewoner met haast agressief gedrag. De leercoach en de technicus hadden een voorbereidend gesprek. De werkzaamheden op de bewonerskamer verliepen vervolgens prima. De medewerker van de technische dienst voelde zich op zijn gemak.’

*Het leren in de praktijk van de teams kost minder dan de reguliere scholing die Aafje voorheen inkoopt*

## Leercoaches: positieve businesscase

Het leren in de praktijk van de teams kost minder dan de reguliere scholing die Aafje voorheen inkocht. Tineke: 'Je gaat anders om met je budgetten. In plaats van medewerkers een hele middag in een klas te zetten, leren ze het nu vaak individueel, maar in minder tijd, op de afdeling. We zien dat we dit heel goed kunnen bekostigen. Behalve die trainingen spaar je vooral de bijbehorende verletkosten uit. Die zijn relatief hoger.'

## Het geleerde in de praktijk toepassen

Volgens een trotse Tineke hebben de leercoaches het leren centraal gesteld en de kwaliteit van zorg omhoog gebracht binnen Aafje. 'Want tijdens dat "oude leren" was het leerrendement bedroevend laag. Nu is de leertransfer veel beter geborgd, want mensen passen het geleerde direct toe. Waar we de medewerkers vroeger in de steek lieten na een training, zo van "ga het maar doen", faciliteren we hen nu veel beter.'

## Meer weten

- Lees ook [Present: Organisatiebreed leren met behulp van de Kwaliteit Verbetercyclus](#)
- [Tips en uitdagingen om kennisdeling te verbeteren](#)
- Kijk alles terug van de [Waardigheid en trots-congressen 2021](#)

---

### tags:

[Opleiden](#) (77), [Waardigheid en trots Congressen 2021](#) (11)

### thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (130), [Toekomst verpleeghuiszorg](#) (88)