

LEREN & ONTWIKKELEN HEEFT MEDEWERKERS- GERICHTE AANPAK

De medewerker op één, ook als het gaat om leren en ontwikkelen. De afgelopen periode hebben we mooie ontwikkelingen doorgemaakt. Sanne van Diermen (Junior adviseur Leren & Ontwikkelen) en Simone Masselink (Adviseur Leren & Ontwikkelen) vertellen over de nieuwe aanpak.

Simone begint: “We hebben voor een meer medewerkersgerichte aanpak gekozen op het gebied van leren en ontwikkelen. Waar we voorheen een standaard aanbod aan trainingen hadden, luisteren we nu beter naar onze medewerkers. Waar hebben zij behoefte aan?” Sanne vult aan: “We hebben een aantal maanden geleden verschillende leeronderwerpen in een poll op onze intranetomgeving NIEK gezet met de vraag: waar willen jullie meer over leren?”

Behoeften van medewerkers

“Er kwam naar voren dat er veel behoefte was aan trainingen over hoe om te gaan met agressie. Daar zijn we meteen op ingegaakt en die trainingen bieden we nu aan. Ook binnen de thuiszorgteams krijgen medewerkers de mogelijkheid om mee te denken over de inhoud van de scholingen. Waar de inhoud eerst vast lag, is er nu ruimte om zelf onderwerpen aan te dragen die relevant zijn voor het team. De trainer past de trainingen daarop aan. Na afloop van de training vragen we altijd om feedback via de mail. De collega's reageren erg positief. Ze le-

ren nu dingen die ze daadwerkelijk toe kunnen passen in hun eigen situatie”, gaat Sanne verder.

TSN-opleidingsplatform

Dan is er nog het TSN-opleidingsplatform, waar medewerkers veel gebruik van maken. Simone vertelt: “Op het opleidingsplatform bieden we e-learningen aan, waar medewerkers bijvoorbeeld verpleegtechnische handelingen trainen. Daarnaast is er een skills-lab waar veel informatie staat en waar we verschillende trainingen en toetsen aanbieden. Vanuit audits krijgen we te horen dat onze collega's erg tevreden zijn over het platform.”

Jong TSN

We zijn bij TSN blij met alle collega's in ons team. Een mooie ontwikkeling is dat ook veel jonge collega's hun weg naar TSN weten te vinden. Sanne: “We zijn bezig met het ontwikkelen van een projectgroep: ‘Jong TSN’. Hier werken we met ‘jonge’ collega's samen en bespreken we welke behoeften er zijn. Om medewerkers aan ons te binden en te boeien willen we weten of de behoeften van collega's

worden vervuld en wat onze collega's nodig hebben om zich te blijven ontwikkelen. Zo creëren we een leeromgeving die aansluit op verschillende generaties en houden we iedereen aan boord.” Simone vult enthousiast aan: “Het is mooi om die wisselwerking tussen de verschillende generaties te zien. Sanne en ik werken veel samen en zij leert veel van mij, maar andersom leer ik ook echt ontzettend veel haar haar. Het is goed om die mix in de organisatie te behouden.”

Leren dichterbij de werkplek

De komende jaren ligt de focus op het eenvoudig en snel beschikbaar maken van informatie voor medewerkers. “We willen het leerproces verder digitaliseren. Denk bijvoorbeeld aan een app, zodat medewerkers op hun telefoon snel informatie kunnen opzoeken en direct in de praktijk kunnen toepassen. Dit kan bijvoorbeeld door het aanbieden van korte instructievideo's. Waarbij zij binnen twee minuten een praktische handeling op beeld zien en direct kunnen uitvoeren”, legt Sanne uit. Simone: “We willen medewerkers meer verantwoordelijk geven over hun leerproces. Wat hebben zij nodig om hun werk goed en met plezier te doen? Als die informatie snel beschikbaar en toegankelijk is, kunnen ze dat meteen toepassen.” Sanne sluit af: “Dit vergroot hun zelfvertrouwen en maakt het werk gemakkelijker.” ●