



Verslag 2023 's Heeren Loo Academie

Visie op leren en ontwikkelen

Iedereen leert altijd, we leren van en met elkaar. Niet alleen met collega's, maar ook met cliënten en hun netwerk. 's Heeren Loo stimuleert en faciliteert een Leven Lang Ontwikkelen op zowel individueel niveau, als op team- en organisatieniveau.

Uitgangspunt is dat écht leren gebeurt in de dagelijkse praktijk van de uitvoering van het werk. Bij 's Heeren Loo geloven we in het 70-20-10 model. Het uitgangspunt hiervan is dat leren en ontwikkelen het best tot stand komt door een combinatie van drie verschillende soorten ervaringen:

- ervaringen in de werkomgeving
- interactie met anderen
- formele training en educatie.

Oftewel, ongeveer 70% van het leren en ontwikkelen gebeurt in de praktijk, zo'n 20% komt tot stand door interactie met collega's en cliënten met hun netwerk en 'slechts' 10% ontstaat als gevolg van officiële opleidingen en trainingen. Daarom stimuleren we leren in de praktijk, voor nieuwe en bestaande medewerkers. Dat doen we onder andere met praktijkgestuurd leren, (team)reflectie, intervisie, gestructureerde feedback en praktijkopdrachten.

Persoonlijk begeleider Marianne Venema: *"We geven elkaar tegenwoordig veel gemakkelijker feedback en wijzen elkaar op zaken om mét in plaats van óver elkaar te praten. In het team is daardoor meer ruimte en begrip ontstaan."*

Eén Academie

Om meer focus op de regio's te kunnen houden en hun vraag beter te kunnen horen, integreren we de afdelingen Praktijkleren en Bij- en nascholing. Zo vormen we echt één Academie, wat ons de mogelijkheid geeft de contactpersonenrol binnen de organisatie beter in te vullen.

Ook werkt de Academie steeds nauwer samen met de afdeling Human Resource Management. Daarbij zetten we ons gezamenlijk in voor de belofte van mooi werk voor de professional.

Kennis naar de praktijk brengen

Om de uitdagingen in de gehandicaptenzorg het hoofd te bieden, brengen we het organisatieleren en het individuele leren beter met elkaar in balans. Bij individuele ontwikkelwensen van medewerkers kijken we goed in hoeverre deze ook bijdragen aan de organisatiedoelen, en andersom. Talentontwikkeling krijgt daarbinnen een prominente plek.

We werken voortdurend aan een gezonde leer-werkcultuur om de overdracht van kennis en kunde naar de werkomgeving te bevorderen. We stimuleren medewerkers hun nieuw



opgedane kennis en inzichten daadwerkelijk toe te passen in de praktijk en ook hun collega's hierin mee te nemen. Zo maken we de beweging van scholen naar ontwikkelen en van leren naar presteren.

Cijfers 2023

In 2023:

- hadden we:
 - 1565 begeleiders in opleiding via een volledige diplomaroute
 - 385 begeleiders in opleiding via maatwerk- en EVC-routes
 - 750 gevulde stageplaatsen
- volgden medewerkers ca. 8.800 trainingen vanuit ons leermanagementsysteem en waren er zo'n 62.000 inschrijvingen voor e-learnings
- is het aantal geannuleerde leeractiviteiten met meer dan de helft teruggedrongen
- volgden 150 managers zorg het Persoonlijk leiderschapstraject managers zorg
- verdubbelde het aantal teamcoachingstrajecten t.o.v. 2022

Om meer verbinding en een betere samenwerking te realiseren, startte manager zorg Helma Wiersema – Ritzema het afgelopen jaar voor 4 teams een coachingstraject: *“Het heeft de teams goed gedaan. De sfeer is beter en er is meer richting, verbinding en onderling begrip. De teams zijn er sterker van geworden. Soms waren de teamleden het echt niet met elkaar eens. Juist dán is het goed om met elkaar te zitten en dingen naar elkaar uit te spreken.”*

Flexibel leren en ontwikkelen met maatwerkroutes

Voor veel mensen, waaronder jongeren met nog relatief weinig levens- en werkervaring en zij-instromers zonder enige ervaring of kennis van de gehandicaptenzorg, zijn de gewone diplomaroutes meestal de beste weg. Er zijn ook zij-instromers die al aanpalende werkervaring hebben of op andere wijze passende talenten hebben ontwikkeld. Voor hen bieden wij flexibel leren via maatwerkroutes aan. Zo kunnen zij sneller bij ons aan de slag, terwijl de kwaliteit van zorg hoog blijft.





Om te bepalen welke route het beste bij iemand past, gaan we eerst met een kandidaat in gesprek over wat diegene al met zich meebrengt en wat iemand zelf nog zou willen leren. Om tot het beste maatwerktraject te komen, zetten wij tools in zoals game based assessments, persoonlijkheidstests, 360 graden feedback en criteriumgerichte interviews. Daaruit volgt een advies over de best passende ontwikkelroute om aan de slag te kunnen.

Enkele voorbeelden

Mbo-opleiding Sport en bewegen

Iemand met een afgeronde mbo-opleiding Sport en bewegen heeft al veel activiteitenplannen geschreven en soms ook al stagegelopen in de gehandicaptenzorg. Deze opleiding heeft veel overlappende werkprocessen met maatschappelijke zorg. Een mooie uitgangssituatie voor werken bij 's Heeren Loo. Samen met de kandidaat bekijken we welke kennis en kunde nog nodig is en welke maatwerkroute daar het beste bij past.

Werkervaring bij Justitie

Sollicitanten die eerder voor Justitie met mensen met een licht verstandelijke beperking werkten, hebben meestal een opleiding op Mbo 2, 3 of 4 niveau. In een assessment achterhalen wij welke talenten zij van nature hebben en of die passen bij het werken in de verstandelijke gehandicaptenzorg. Zo ja, dan is het behalen van een of twee mbo-certificaten en het volgen van een van onze interne leerlijnen vaak voldoende om met een goede basis bij ons aan de slag te kunnen.

Hbo-opleiding

Soms willen hbo'ers bijvoorbeeld na een studie en werkervaring in de fysiotherapie in een organisatie met meer maatschappelijk belang werken. Bij cliënten met een ernstige meervoudige beperking is het bijvoorbeeld handig dat een fysiotherapeut al veel weet over het menselijk lichaam. Opleidingen als creatieve of muziektherapie bieden weer andere aanknopingspunten. Samen bekijken we hoe zij hun ervaring en talenten het beste kunnen aanvullen om bij te dragen aan een mooi leven voor cliënten bij 's Heeren Loo.