

Een leven lang leren 22 sept.

1.

2.

Wie zitten er binnen ?

Vragen

Liesbeth en ik gaan het samen doen, ik moet dit nog leren

Liesbeth heeft informatie vanuit de regio en landelijk

3. en 4. noodzaak

Noodzaak om een leven lang te leren

Arbeidsmarkt verandert en een snel tempo

Oude beroepen verdwijnen en nieuwe komen ervoor in de plaats; beroepen zoals het maken van apps en het programmeren van robots. In de zorg; zorg en welzijn versmelt, zusters wil is wet is niet meer. Bejaardenhelpende bestaat niet meer.

Wijkverpleegkundige is weg geweest en weer terug. De A B Z verpleegkundige is er niet meer in die zin.

Bedrijven verspreiden zich wereldwijd, concurrentie neemt toe, ook bij zorgorganisaties, vissen allen in dezelfde vijver.

Reorganisaties zijn niet meer weg te denken, het kunnen wisselen van beroep en branches wordt steeds belangrijker om zeker te zijn van werk.

Maatschappij wordt steeds ingewikkelder, daarom is het belangrijk om goed overweg te kunnen met bv taal, rekenen en computers.

Duurzame inzetbaarheid, veerkracht en vitaliteit vraagt steeds meer aandacht, pensioengerechtigde leeftijd schuift op

5. traditioneel beroep

Zorg verlenen is een oud traditioneel beroep en is zeker de laatste tijd aan veel veranderingen onderhevig. Vraagt veel om mee te kunnen met alle ontwikkelingen. Ook als een medewerker altijd in de zorg is blijven werken.

6. oude fiets

Er wordt weleens gezegd op een oude fiets moet je het leren waarmee bedoeld wordt dat het lesmateriaal zelden nieuw is, dat is niet altijd zo.

7.

Het vraagt echt een anders kijken, anders leren en anders doen.

Voorbeeld is het leren fietsen

Vroeger liepen meestal de mannen / vaders achter het kind op de fiets aan, uren lang om het kind fietsen te leren.

Dat is nu anders, door de komst van de loopfiets leren kinderen eerst hun balans te krijgen en te bewaren alvorens de trappers te gebruiken. Hiervoor is eerst anders gekeken., aan ontwikkelingen onderhevig.

Nu is het zo eenvoudig. eerst leren sturen en dan pas trappen. Niet beiden tegelijk. Haal eerst de trappers van de fiets en doe loopfietsen. Na het leren van het houden van evenwicht monteer je de trappers.

8. dit beeld zullen we dan ook niet veel meer zien

9. leren en ontwikkelen is een natuurlijk proces en vanaf geboorte leer je en ontwikkel je
Als er iets hapert aan de ontwikkeling en we niet aan de standaarden en in schema's passen dan wordt er hulp ingeschakeld.

Leren staat veelal in relatie met een beroepsopleiding, dan is het redelijk gewoon en hoort het erbij, het besef dat we elke dag leren past wat minder buiten het werk.

Bijzonder dat werknemers een huishouden kunnen coördineren en deze competenties afleggen bij de voordeur van de organisatie waar zij werken

10 visie op gezondheid

Machteld Huber introduceerde het concept positieve gezondheid in Nederland in 2012. In dit concept wordt gezondheid niet meer gezien als de af- of aanwezigheid van ziekte, maar als het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale levensuitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. In deze visie is gezondheid niet langer meer strikt het domein van de zorgprofessionals, maar van ons allemaal. Het gaat immers om het vermogen om met veranderende omstandigheden om te kunnen gaan. Daarmee biedt dit nieuwe gezondheidsconcept een alternatief voor de [definitie](#) van de World Health Organisation (WHO).

11.

De positieve gezondheid vertalen we naar eigen regie, eigen verantwoordelijkheid en veerkracht.

12. Leren in de praktijk

Leren in de praktijk is het allerbelangrijkste, op de werkplek, daar waar het te doen is. Is van oudsher een goede manier, zoals gezelschap en leermeester dit vroeger was

13.

Voldoen aan wet en regelgeving, aan de continue veranderingen, ook in de beroepsopleidingen, de techniek die steeds meer opkomt en de complexe zorgvragen cliënten leven langer, multiproblematiek, mantelzorgers, het sociale netwerk en de mondigheid van de burger. Mensen doe langer thuis moeten blijven wonen, arbeidsmarktkrapte.

14 Zora robot

15 pratende bloempot

16.

Leren en ontwikkelen richten wij binnen BrabantZorg op de functie en het functioneren, Collega dient gemotiveerd te zijn, trachten de intrinsieke motivatie te stimuleren, soms betekent dit dat een medewerker een bepaald traject niet start, eerlijk, open en transparant tav de verwachtingen en consequenties zijn.

Om te kunnen leren moet er een bewustwording zijn, kunnen reflecteren is daarin erg belangrijk.

Een veilige omgeving is ook erg belangrijk, leren van elkaar, wil niet zeggen dat elke collega aanspreekt om een vaardigheid aan te leren.

Niet overvragen, goed kijken naar het beginniveau en het gesprek aangaan wat de individuele medewerker nodig heeft om te leren.

17

Het leren moet op maat zijn, passend zijn, ook bij de individuele medewerker.

Leren doe je samen, met ene team, gesteund door hete team, ondersteuning van collegae, van apps, van fimpjes etc.

De medewerker moet het als zinvol ervaren.

Leren door feedback te geven en te complimenteren

18.

Medewerkers in de zorg zijn over het algemeen doeners, roeping is een bijzonder woord hebben we ook langere tijd niet gebruikt, toch zeggen we het tegenwoordig mee, wat geldt voor elk beroep. In de zorg wil men het graag goed doen, men durft geen fouten te maken omdat het levens kan kosten, in ieder geval veel ongemak. Maakt het des te moeilijker om te leren.

19.

Binnen BrabantZorg is ondersteuning snel beschikbaar

Beeldtafel, nu nog voor BBL leerlingen, elearning, video interventie ouderenzorg, veel gespecialiseerde verpleegkundigen en consultants.

MAX onlangs gezien, Ingrid van Kempen Sexuoloog werkzaam bij BrabantZorg

20.

Doorgroei in niveau 2, naar 3 naar 4 en naar 5

Breedte, horizontaal.

GVS, GVP, GVGP, GRZ, etc.

21.

Eigen trajecten zoals training belevingsgerichte zorg door consultants BGZ en ondersteuning in de praktijk,

Uniek traject bij RHA, scholing geriatrisch verzorgende, voor nu nog medewerkers van locatie Nieuwe Hoeven.

22. aantrekkelijk maken

Door bv bij reanimatie ook kinderreanimatie aan te bieden

Hygiëne de vertaling maken naar thuis

Het is niet alleen voor het werk.

Ook basis PC, schroom weg te nemen.

Kijken wat nodig is.

Generieke vaardigheden, door elearning traject, als soort winkel om te kijken wat er nog meer op de schappen ligt wat je kunt gebruiken.

23

Hoe het eruit ziet

Meer dan 100 trainingen en elke maand een nieuwe training.

24

Voorbeeld van persoonlijke effectiviteit

25.

Meerdere mogelijkheden om een niveau of een bepaalde interesse te toetsen

Ook als het niet perse nodig is.

Werkend leren

Betrokken werknemers houden de ontwikkelingen in hun vak goed bij, doen nieuwe kennis op en volgen extra opleidingen. Betrokken werkgevers bieden daar ruimte voor omdat investeren in duurzame inzetbaarheid loont. Continu blijven leren vergroot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, en helpt bedrijven gelijke pas te houden met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden bleek afgelopen jaar dat bijna een kwart van de werknemers aangeeft kennis of vaardigheden te missen, die voor de uitvoering van hun werk belangrijk zijn. Deze groep werknemers is vaker ziek, heeft vaker burn-outklachten en is minder tevreden met hun werk. Daarom is het belangrijk om constant met ontwikkeling en leren op het werk bezig te zijn.

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging: flexibilisering, nieuwe technologieën en globalisering vragen aanpassingsvermogen van werkgevers en werknemers. Wanneer zij investeren in gezondheid, scholing en betrokkenheid, gaan zij samen op weg naar duurzame inzetbaarheid. Dat is niet alleen cruciaal voor de continuïteit en groei van bedrijven en organisaties, maar het zorgt vaak ook direct voor lager ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit.

oordleingsgesprek functionerings gesprek ontwikkelgesprek
veerkracht gesprek

aantalvoorbeelden
theorie en praktijk kloof
faciliteren
meenemen en motiveren
werkbegeleider en praktijkopleider
En sommigen leren het nooit
Carroussel groen
Zelf organisatie
Rol teammanager
Ondersteunend werkplekleren