

STRATEGISCH LEREN EN ONTWIKKELEN
2020 – 2025



UTRECHTZORG

Houten, 25 augustus 2020

Erna Laclé
Jan Joosten

Inleiding

U leest het strategische groeidocument van Leren en Ontwikkelen van Utrechtzorg. Voor de periode 2020-2025 kiezen wij voor een gewijzigde aanpak ten opzichte van de voorgaande periode.

Na reflectie en evaluatie op onze aanpak komen we er steeds meer op uit dat wij graag vraag gestuurd blijven werken, maar dit tegelijkertijd minder versnipperd en willekeurig willen aanpakken. Er zijn naar ons idee nog veel verschillende trajecten en initiatieven in de regio die nog meer op elkaar afgestemd kunnen worden.

“Het is onze ambitie om de verschillende initiatieven vanuit een gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen slimmer met elkaar te verbinden om samen met het werkveld nog grotere impact te kunnen maken op de kwaliteit van leren en opleiden en daarmee de zorg in de regio.”

Met deze nieuwe aanpak willen wij bovendien Leren en Ontwikkelen herpositioneren; zichtbaarder, meer verbindend, regie-voerend en aanjagend in plaats van en uitvoeren van projecten zodat wij onze rol als regionale facilitator kunnen invullen.

Aanleiding

Op dit moment zijn er op verschillende niveaus ontwikkelingen gaande:

- De huidige regionale arbeidsmarkt-omstandigheden blijven vragen om een meer strategische aanpak op leren en ontwikkelen.
- Wie zien in de regio verschillende concepten op het gebied van leven lang ontwikkelen voor zorg en welzijn ontstaan interne opleidingsprogramma's, innovatief werk- en leerklimaat, nieuwe leer- en opleidingsconcepten.
- Herijking van de missie en visie van Utrechtzorg gericht op goed werkgeverschap en behoud, flexibilisering van arbeid en anders werken/innovatie. Tegelijkertijd is het ook van belang om de dienstverlening van Utrechtzorg in de regio verder te verhogen.
- Gewijzigde vragen rondom leren en opleiden als gevolg van Corona-crisis.

De complexiteit, hoeveelheid en de omvang van vraagstukken vraagt om een andere aanpak. Daar waar we gewend waren om vanuit bestaande structuren snel te handelen en in actie over te gaan, blijkt dit niet meer toereikend. Deze laatste manier van werken is uiteindelijk onvoldoende doelgericht en te beperkend in de samenwerking om echte impact te maken in de regio.

Naast bronnenonderzoek zijn we eind vorige jaar ten behoeve van de nieuwe aanpak al gestart met het verzamelen van input uit het werkveld. Tijdens diverse (netwerk)bijeenkomsten en een belronde hebben wij gevraagd wat er in de regio nodig is op het gebied van leren en ontwikkelen. Tot slot vormt capaciteit een pragmatische aanleiding om scherpe keuzes te maken en focus aan te brengen op de inzet die we kunnen doen in de regio.

Hoe willen we gaan werken? Aanpak

Met een meer strategische en lange termijn aanpak kunnen we meer verbinding maken en ons richten op samenwerken met alle betrokken partners.

Wij willen daarom voor de periode 2020-2025 in co-creatie zorg en welzijnsorganisaties, onderwijs, overheid en andere stakeholders de volgende zaken ontwikkelen:

- Een gezamenlijke regionale visie 2020-2025 op leren en ontwikkelen.
- Een bijbehorende gezamenlijke doe-agenda 2020-2025 op leren en ontwikkelen.
- Het (her)ontwerpen van het regionale leer en ontwikkellandschap (ecosysteem).

Hieronder worden deze drie elementen verder uitgewerkt.

1. Een gezamenlijke regionale visie op leren en ontwikkelen

De ontwikkeling van leren en ontwikkelen in de arbeidsmarkt van zorg en welzijn komt voort uit de inzet van de verschillende partijen; zorg- en welzijnsorganisaties, commerciële en niet-commerciële opleiders, overheden en andere stakeholders die allemaal vanuit hun eigen perspectief de regionale arbeidsmarkt bepalen. Wanneer deze inzet onvoldoende onderling wordt afgestemd bestaat het risico op versnippering en overlap van initiatieven. Een gezamenlijke visie op Leren en ontwikkelen levert een belangrijke bijdrage aan de samenhang, verbinding en samenwerking en hiermee aan de ontwikkeling van zorg en welzijn in de regio.

Tijdens de verschillende bijeenkomsten is al behoorlijk wat input voor een regionale visie verzameld:



Inzet van leren en ontwikkelen is gericht op **het vergroten van het lerend vermogen van de regio** om maximale impact te hebben op de arbeidsmarkt. Voorwaarde daarbij is draagvlak, samenwerking, en de balans tussen aanbod en vraag gestuurde aanpak.



Leidend is de ontwikkeling in zorg en welzijn; het leveren van kwaliteit van zorg en welzijn aan de juiste cliënt, op de juiste plek, door de juiste zorgprofessional, met het juiste niveau, in het juiste team met juiste houding en spirit.



Waardering en erkenning **van de zorgprofessional (in opleiding) die centraal staat;** functiewaardering, balans werk en privé, balans werken en leren, thema welzijn en zingeving.

Naast toeleiding is **behoud van medewerkers** een groot aandachtspunt; de organisatie met optimale mogelijkheden om te ontwikkelen als professional en als mens. Wederzijdse verantwoordelijkheid is de basis voor een gezond en uitdagend werk- en leerklimaat. Individuele ontwikkelroutes gaan samen met de ontwikkelroute van de zorg en welzijn organisatie.



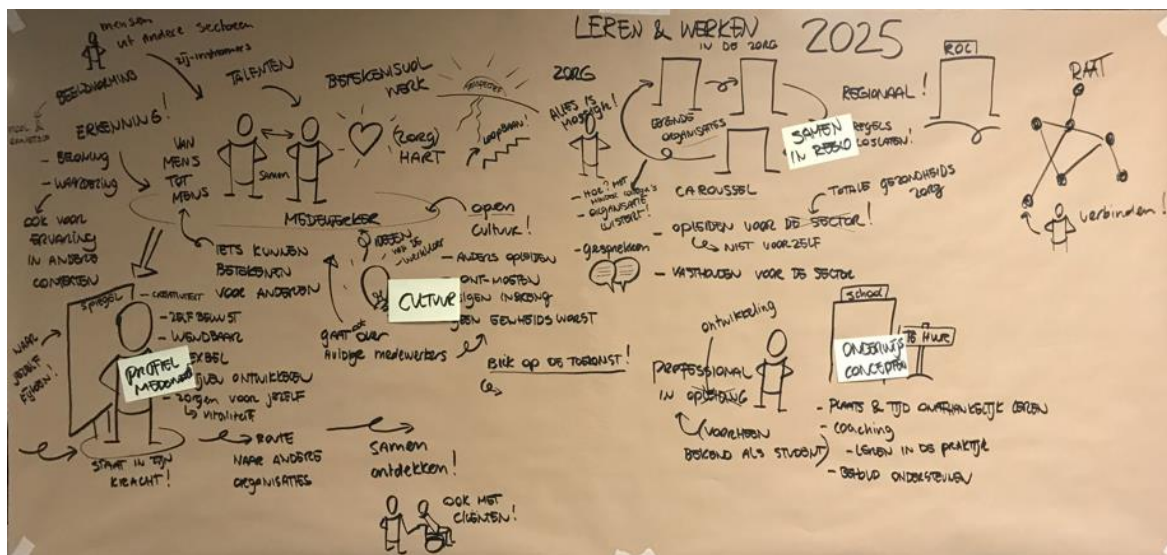
Samenwerken op basis van vertrouwen is nodig om te durven groeien en het avontuur aan te gaan; samen (medewerker, praktijk, onderwijs, studenten, commercieel), buiten de lijntjes en uit je comfortzone durven gaan.



Denken in mogelijkheden, groot en klein durven denken, in proces en ontwikkeling denken, omdenken = belemmerende overtuigingen ombuigen, ruimte voor de toevoegende waarde van talenten en kwaliteiten.



Breed palet aan leer- en opleidingsconcepten; Voorwaarde voor ontwikkelen in de regio is de balans tussen regionale en lokale keuzes uit een breed palet aan mogelijkheden; hybride leeromgevingen, op maat opleiden, doorlopende leerlijnen, inzet van zorgtechnologie en eHealth, aandacht voor digitalisering en specifieke vaardigheden, gebruik van instrumenten, data en dashboard informatie.



Getekend tijdens de netwerkbijeenkomst op 14 januari 2020.

Op basis van deze input hebben we gezamenlijk volgende thema's vastgesteld* :

- Kandidaat perspectief
- Leer en Opleidingsconcepten
- Leer en werkcultuur

Komende tijd willen wij tijdens een brede (digitale) bijeenkomsten met relevante stakeholders deze strategische thema's toetsen en verder uitwerken. Met die aanpak denken wij tot een concrete en werkbare visie en missie te komen. *Zie bijlage voor uitwerking van de thema's.*

2. Het komen tot een onderliggende gezamenlijke doe-agenda

Om te voorkomen dat de visie in de praktijk geen opvolging krijgt, en alle partijen met hun eigen initiatieven aan de slag gaan, is het goed het om niet alleen een inhoudelijke visie te ontwikkelen, maar ook gezamenlijk tot een regionale doe-agenda te komen. Uitgangspunt voor de doe-agenda is dat alle partijen autonomie behouden, en daarnaast slim in ontwikkelcoalities strategisch samenwerken aan het realiseren van de doelstellingen.

In de doe-agenda kan vervolgens onderscheid gemaakt worden tussen de activiteiten die de stakeholders en initiatieven zelf in gang zetten (decentraal vanuit bestaande initiatieven en/of vanuit gelegenheidscoalities van initiatieven), en de activiteiten die op centraal niveau uitgevoerd zullen moeten worden om de gemeenschappelijke doelstellingen te realiseren. Denk hierbij met name aan activiteiten als *aanjagen, faciliteren, ondersteunen, verbinden*. Juist door deze werkwijze onderdeel kunnen wij vanuit Utrechtzorg met Leren en Ontwikkelen onze nieuwe rol invullen.

3. Het gezamenlijk (her)ontwerpen van het regionale leer- en ontwikkellandschap (ecosysteem)

Om versnippering van activiteiten en overlap tussen initiatieven te voorkomen willen wij het bestaande regionale leer- en ontwikkellandschap (her)ontwerpen. Bij de totstandkoming van de

visie en de doe-agenda gaan we met elkaar in gesprek over de positionering van de verschillende organisaties en initiatieven ten opzichte van elkaar. Vertegenwoordigers van initiatieven op specifieke thema's met overlappende activiteiten nodigen we uit om daar gezamenlijk invulling aan te geven. Door activiteiten van de doe-agenda willen wij op regionaal niveau meer samenwerking aan langere termijn ambities stimuleren.

Wij denken dat het (her)ontwerpen van leer- en ontwikkelandschap alleen werkt als alle betrokkenen de gelegenheid krijgen om aan dit co-creatieproces actief deel te nemen en zich daadwerkelijk committeren. Alleen dan wordt eigenaarschap ervaren. Het is daarom van belang om bij de start van het traject te zorgen dat alle partijen kunnen aansluiten, vandaar de keuze om nog geen kadering aan te brengen. Dit is aan de orde bij de vaststelling van de doe-agenda. Samenwerking vindt plaats op basis van gelijkwaardigheid en gezamenlijke inzet aan de regionale visie op leren en ontwikkelen.

Om tot een gewenste uitkomst van dit traject te komen is het van belang dat er naar alle betrokkenen helder gecommuniceerd wordt over de uitgangspunten van het traject en verschillende stappen die daarin gezet worden.

Vervolgstappen

Stap 1. Vaststellen doe-agenda en (her)ontwerpen van het leer-en ontwikkelandschap

Op basis van deze aanpak willen wij tijdens (digitale) bijeenkomsten in co-creatie met stakeholders brainstormen over:

1. Visie - Relevante strategische thema's en een gemeenschappelijke centrale missie.
2. Doe -agenda - Doelstellingen en activiteiten actie-agenda (waar werken wij naartoe? Wat moet er gebeuren? En wie doet wat? Wat hebben we daarbij nodig? Zowel centraal als decentraal?)
3. Leer- en ontwikkelandschap – Welke initiatieven zijn nu al met de strategische thema's bezig? Werken deze initiatieven al met elkaar samen? Kan er onderling van elkaar geleerd worden? Ontbreekt er nog kennis, expertise en/of netwerk binnen het ecosysteem? Welke ontwikkelcoalities kunnen er gevormd worden of zijn al ontstaan?

Stap 2. Concretiseren van ontwikkelcoalities

Na stap 1 kan door middel van het ontwikkelen van Purpose Cases verkend worden of en welke ontwikkelcoalities komende jaren in gezamenlijkheid een bijdrage leveren aan het verder invulling geven van de doe-agenda.