

## Initiatief: Verankeren van leren in beleid en uitvoering

Er zijn veel goede ideeën op het gebied van leren en opleiden binnen MPC. Een visie als kapstok om de ideeën aan op te hangen ontbreekt. Dit was de aanleiding voor het initiatief 'verankeren van leren in beleid en uitvoering'.

### Contact:

[m.vanreeden@mennistenerf.nl](mailto:m.vanreeden@mennistenerf.nl)



### Absorptievermogen

- ✓ 'We hebben nog geen strategisch opleidingsplan maar de vraag naar meer medewerkers zal een rol gaan spelen in de toekomst door de verwachte opening van een nieuwe locatie.'



### Opleidend vermogen

- 'Wij zijn niet gekomen tot een strategisch opleidingsplan dat verankerd is in de uitvoering'
- ✓ Dit initiatief is verder overgegaan in een ander initiatief van LWVL: De Leerwerkklimaat tool



Bestuurder, P&O adviseur (N = 2)

### Verbindend vermogen

- ✓ 'Het bewustzijn over het belang van L&O is verhoogd bij het MT'.
- ✓ 'We zijn meer met elkaar in gesprek over dit onderwerp'.
- Het is belangrijk meer de gehele organisatie te betrekken bij dit onderwerp.

### Lerend vermogen

- ✓ 'Helder wat belangrijke thema's zijn op het gebied van L&O binnen MPC'.
- ✓ 'Inzicht in onze manier van werk; praktisch, doeners'.
- Er was tekort tijd om dit project voldoende aandacht te geven, zowel bij de kartrekker als in de organisatie waar ook COVID en een fusie aandacht vroegen.

## Doelstellingen en resultaten

### Doelstellingen:

- Onderzoeken waar MPC over 5 jaar wil staan en wat dat betekent voor leren en opleiden
- Een kapstok waar je L&O ideeën aan kan ophangen
- Een duurzaam strategisch opleidingsplan neerzetten die aansluit bij de organisatiedoelen en waaruit weer nieuwe initiatieven voortvloeien.

### Beoogde resultaten:

- Duurzaam opleidingsplan die zorgt voor minder uitstroom en meer instroom
- Voldoende gekwalificeerd personeel in de toekomst (kijkend naar de veranderde zorgvraag en maatschappelijke opvattingen, zoals het belang van welzijn)

### Omvang:

- 580 medewerkers

### Behaald:

- ✓ Inzichtelijk gekregen in welke elementen belangrijk zijn op het gebied van leren en opleiden nu, over een jaar en over 5 jaar, zoals toekomstvisie, visie op zorg, IST en SOLL voor leren en opleiden

### Niet behaald:

- *Er ligt geen definitief strategisch opleidingsplan*

## Geleerde lessen & voorwaarden

- Een belangrijke voorwaarde is dat er een duidelijke kartrekker/ projectleider is voor het initiatief met voldoende uren die zich specifiek bezighoudt met leren en opleiden.
- Het is van belang dat de organisatie een heldere visie heeft, zodat het strategisch opleidingsplan hierop kan aansluiten.
- Het is van belang dat de opstart en uitwerking van het initiatief aansluit bij de fase waarin de organisatie zit, zodat de focus niet op teveel andere prioriteiten ligt.
- Het is van belang dat de aanpak van het initiatief is afgestemd op de manier van werken van de organisatie, namelijk praktisch en concreet, zodat het aansluiting vindt met de praktijk.
- Het creëren van draagvlak voor het strategisch opleidingsplan binnen de gehele organisatie.
- Het is aan te raden aan de voorkant het onderwerp te bespreken in het MT en inzichtelijk maken wat het betekent voor (de inzet van) de organisatie, zowel tijdens het traject en ook daarna. Daarin is het ook goed om mee te nemen hoe met het initiatief door te gaan als de externe financiering wegvalt
- Het inbouwen van een beslismoment voor (de voortgang van) het initiatief: go/ no go .