

## Tegel 4 Leren & ontwikkelen

### Actieleren bij Annenborch

Het behouden en werven van zorg- en welzijnsprofessionals vraagt continue aandacht. Een doorlopend thema hierin is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook bij Annenborch besteden we hier aandacht aan. Dit willen we in 2024 ook blijven doen middels actieleren.

**Actieleren** is een methode om gezamenlijk en gestructureerd te zoeken naar oplossingen voor problemen door middel van goed geïnformeerd experimenteren. Actieleren is dus een methode om samen vanuit alle lagen in de organisatie input te krijgen voor een oplossing van 'een probleem'.

Uit het medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO) van najaar 2021 bleek dat de autonomie van medewerkers versterkt mag worden. Actieleren is een manier om medewerkers meer bij de organisatie te betrekken en meer autonomie te geven.

Er is in 2023 een ontwikkelgroep samengesteld met medewerkers die mee gaan actieleren. Dit zijn medewerkers met functies die belangen hebben bij het 'probleem' waarop geleerd zal gaan worden. Wanneer er meer draagvlak, autonomie en regelruimte gecreëerd wordt bij deze groep medewerkers, zal het implementeren en borgen van de interventie beter verlopen dan wanneer deze cruciale functiegroepen niet meegenomen worden in het probleem. In 2023 is er geleerd op het thema 'warm welkom' voor zowel cliënten als collega's.

Het actieleren vindt plaats onder leiding van Dr. Mariëlle van Lier- Verhoef. Met haar kennis en ervaring willen we bij Annenborch het actieleren naar een hoger niveau tillen. Het uiteindelijke doel is dat actieleren een 'nieuwe' methode van werken wordt binnen Annenborch. Om deze ambitie te bereiken is een tijdspad tot 2026 gesteld.

Actieleren is daarnaast een onderdeel van de academische werkplaats die Annenborch is aangegaan. In deze academische werkplaats zal Annenborch vijf jaar gevolgd worden middels verschillende onderzoeken. Er zal op micro-, meso- en macroniveau onderzocht worden waar verbeteringen en eventuele problemen zijn.

Bij Annenborch ervaren medewerkers van de ontwikkelgroep meer autonomie doordat ze mogen meedenken en meebeslissen rondom acties om problemen op te lossen. Er wordt vanuit verschillende lagen gekeken naar het probleem. Hierbij wordt er meer samengewerkt dan alleen snel in de actie schieten. Er is dus een top-down en bottom-up samenwerking bij Annenborch.

### Concrete doelstelling in 2024

Via het Actieleernetwerk willen we in 2024 ook andere organisaties in de zorg- en welzijnssector (breder dan VVT) meenemen in onze ervaringen en bevindingen. Zo kunnen we van elkaar leren.

In 2024 zal er een nieuwe ontwikkelgroep samengesteld worden en zal er geleerd gaan worden op het thema 'waardig afscheid' voor zowel cliënten als collega's. In deze nieuwe cyclus zullen de leerpunten vanuit de evaluatie van 2023 meegenomen worden.



### Expeditie leiderschap

In 2022 is Annenborch gestart met het inzetten op dienend leiderschap. Hierbij spreken leidinggevenden hun medewerkers steeds meer direct aan op het gewenste gedrag, waardoor de medewerker hiervan kan leren en het eigen gedrag kan aanpassen. Uit meerdere praktijkgerichte onderzoeken blijkt dat deze manier van leidinggeven positieve resultaten heeft voor zowel medewerkers als cliënten.

Om als dienend leider te gaan werken hebben de leidinggevenden van Annenborch in 2022 een 'management development' traject aangeboden gekregen. Het doel hiervan is dat de leidinggevende een betekenisvolle werkrelatie opbouwt met de medewerker aan wie hij/zij leidinggeeft. Daarbij creëert de leidinggevende een veilige werkomgeving, zodat de medewerker ook met plezier aan het werk kan blijven, wat ook plezier oplevert bij de cliënt. Dit doet de leidinggevende door: zelf het gewenste voorbeeldgedrag te laten zien, de dialoog en het overleg met elkaar te hebben om zo van elkaar te leren en meer gericht te zijn op het talent van de medewerker. Dus extra ondersteunen waar iemand al goed in is en in een team ook bekijken hoe men complementaire is aan elkaar door ieders verschillende talenten.

Doel van het project is om deze verandering te versnellen met de beschikbare kennis en ervaring. Van weten naar doen en naar resultaten die medewerkers ervaren door een toename van het gevoel 'gezond en fluitend naar het werk'. Alle leidinggevende hebben hierbij een cruciale rol en voeren persoonlijke jaargesprekken met medewerkers om de betekenisvolle werkrelatie vorm te geven, te sturen op talenten van medewerkers, de persoonlijke werk-privé balans in beeld te hebben en ervoor te zorgen dat medewerkers vitaal en met plezier naar hun werk komen.

In 2023 is er binnen Annenborch verder gegaan met het tweede deel van het 'management development' traject. Dit traject is eind 2023 afgerond. In 2024 wordt er verder gegaan met expeditie leiderschap in de vorm van meer individuele trajecten, waarbij de gezamenlijke teamvorming ook een onderdeel blijft zijn.

### Concrete doelstelling in 2024

Bij Annenborch wordt dienend leiderschap de nieuwe manier van werken. Medewerkers worden benaderd vanuit de talenten die ze hebben. Dit gebeurt in constante samenwerking



met elkaar. Leidinggevend en hebben hier een grote rol in door het aangaan van de dialoog met de medewerker en in het management vaardigheden richting jaarplannen en begroting van Annenborch.

### Expeditie kwartiermakers

De kwartiermakers (team Welzijn) bij Annenborch worden gezien als belangrijke functiegroep. Vanuit de gedachte wanneer zij meer autonomie ervaren en het gewenste gedrag laten zien, wordt dit sneller/makkelijker verspreid naar andere collega's bij Annenborch. Daarom zijn we in 2023 gestart met expeditie kwartiermakers.

Het doel van expeditie kwartiermakers is om een goed, samenwerkend team te creëren waar de rollen, taken en verantwoordelijkheden van ieder helder zijn, waar uiteindelijk de cliënt (verschillende doelgroepen), in een rijk aanbod van activiteiten en evenementen afgestemd op de wensen, de vruchten van plukt. De cliënt moet na deze expeditie meer zin in de dag ervaren. Daarnaast wordt de autonomie van de kwartiermakers versterkt zodat zij dit verder kunnen verspreiden naar andere collega's en het voorbeeld kunnen zijn voor cliënten.

Aan het einde van deze expeditie willen we dat de kwartiermakers zich bewust bekwaam worden van de visie, strategie en toepassing in de praktijk (activiteiten/evenementen) van de vier gezondheidsprincipes, met name zin in de dag bij Annenborch en dit kunnen uitdragen in de vorm van activiteiten en evenementen naar cliënten, collega's, familie en andere betrokkenen bij Annenborch. Uiteindelijk moet de cliënt meer zin in de dag ervaren!

In 2023 is de aftrap geweest en de eerste leerdag van dit traject in samenwerking met Vitalogisch. In 2024 zal dit traject verder voorgezet gaan worden en uiteindelijk afgrond worden.

### Concrete doelstelling in 2024

Bij Annenborch werken de kwartiermakers vanuit de missie, visie en doelgroepen. Hierbij hebben de kwartiermakers aan de harde kant een goed jaarplan met evenementenkalender per doelgroep beschreven. Aan de zachte kant werkt het team op een goede manier samen en pakken ze de autonomie om voor de bewoner zoveel mogelijk zin in de dag en 'un goeien aard' te creëren.

### Leertraject verpleegkundigen

Zoals bij de kwartiermakers worden ook de verpleegkundigen gezien als belangrijke functiegroep. Ook voor hen geldt dat de gedachte is wanneer zij meer autonomie ervaren en het gewenste gedrag laten zien, dit sneller/makkelijker wordt verspreid naar andere collega's. Daarom gaan we in 2024 starten met een leertraject voor verpleegkundigen.

Samengevat is het doel van 'verpleegkundige in hun kracht' is om een goed, samenwerkend team te creëren waar de rollen, taken en verantwoordelijkheden van ieder helder zijn, waar uiteindelijk de cliënt, door goede kwaliteit van zorg en visie op zorg, de vruchten van plukt en de autonomie van de verpleegkundige versterken zodat zij dit verder kunnen verspreiden naar andere collega's.

Het leertraject moet gaan over visie vorming op kwaliteit van zorg, waarborging door groep binnen heel Annenborch (niet per team). Er mag geen twijfel zijn aan de professionaliteit van

zorg. De visie moet ondersteunend aan de cliëntrelatie. Deze visie moet uitgedragen worden naar de buitenwereld op een zelfde manier en als één team.

Positionering binnen Annenborch/functiehuis/verantwoordelijkheidsdomein: taak en rol verpleegkundige(n) binnen Annenborch richting buitenwereld. Randvoorwaarden worden helder waarbinnen de rol vormgegeven mag worden en welk gedrag hierbij hoort. Gericht op universele gezondheid en geen professionaliseringsfuk. Dit kan dilemma's opleveren voor de verpleegkundigen.

De verpleegkundigen worden inhoudelijke leidinggevend en op de inhoud van zorg en bewegen mee in de koers die Annenborch zet. Hierbij bewaken ze o.a. cyclische processen op kwaliteit/professionaliteit en zijn ze ondersteunend aan teams op inhoud van zorg. Hierbij is een goede samenwerking met kwaliteit over bijvoorbeeld de cyclische processen nodig. Hierbij kun je denken aan MDO/MIC.

Signalerende functie in de praktijk. Waar gaat het goed? Wat kan beter? Hierbij onderzoek doen en (wetenschappelijk) good practices aandragen en implementeren in de zorg bij Annenborch.

Begeleiding van verpleegkundigen in opleiding bij Annenborch. Dit worden er steeds meer en om hen iets te kunnen bieden zijn goede, ervaren verpleegkundigen nodig.

In 2024 zal dit traject gaan starten in samenwerking met Van Loveren & Partners.

#### **Concrete doelstelling in 2024**

Bij Annenborch werken de verpleegkundigen vanuit de missie, visie en kwaliteit van zorg. Hierbij is enerzijds gewerkt aan het creëren van een team verpleegkundigen. Daarnaast wordt er ook gewerkt aan kwaliteit van zorg en hoe deze te versterken bij Annenborch middels verpleegkundigen.

