

# REIN

Magazine

## Leren & ontwikkelen

in de ouderenzorg

## 'REIN ontzorgt ons'

Amaris over strategisch opleiden en eigenaarschap

## 'Het hele leven telt'

Onbeperkt ontwikkelen als medewerker en als mens

## Teambekwaamheid

Hoe regie in het team bijdraagt aan werkgeluk

## Mirna Noorlander

'Zorgen voor jezelf komt vaak op de tweede plaats in de zorg'



**‘Vanuit het werkveld, vanuit de vraag en het werk in de ouderenzorg, hebben we met REIN samen iets heel moois gemaakt’**

## Welkom!

Met het toekennen van de kwaliteitsgelden aan de VVT sector is er ook landelijk geld vrij gemaakt wat de zorgkantoren, in overleg met de VVT organisaties in de regio, konden besteden aan innovatieve regionale doelen en projecten. Een van deze projecten was REIN. Aangezwengeld door een aantal organisaties binnen de regio Utrecht zijn we gestart met een digitaal leerplatform wat uitgegroeid is tot een succesvolle, zelfstandige organisatie.

Door de snelle innovaties in de zorg en de groeiende tekorten op de arbeidsmarkt, was er in regio Utrecht een grote behoefte om medewerkers laagdrempelig te helpen ontwikkelen en (bij/ na) te scholen. Het zorgkantoor was enthousiast over REIN omdat veel organisaties deze behoefte deelden en zich aansloten. Belangrijke uitgangspunten waren: aantrekkelijk, uitnodigend, laagdrempelig en een breed en kwalitatief hoogwaardig aanbod. Naast het feit dat het een leerplatform is, heeft het ook een functie dat men met elkaar via REIN kan communiceren.

De ontwikkeling van REIN tot Stichting REIN is een heel natuurlijk proces geweest. Samen met 18 zorgorganisaties hebben we REIN ontwikkeld en vormen we een netwerk waarin we leren van elkaar. Het aanbod werd steeds verder uitgebreid en aangevuld met een Leer Management Systeem (LMS). Ook werden er organisaties buiten de regio geïnteresseerd (zoals in het artikel over de ervaringen bij Topaz in Leiden valt te lezen). Het werd tijd voor REIN om een echte Stichting te worden.

In mei 2021 ging ik na 20 jaar bestuurder geweest te zijn van Stichting de Koperhorst (één van de deelnemende organisaties), met pensioen. Toen mij werd gevraagd of ik voorzitter wilde worden van het bestuur van Stichting REIN, waaraan de Koperhorst vanaf het begin heeft deelgenomen en die ik heb zien uitgroeien tot een steeds volwassener REIN, heb ik geen moment getwijfeld!

Voor de inhoud van het leerplatform werken wij samen met professionele leveranciers op verschillende leergebieden. Het aanbod en de ontwikkeling van REIN worden afgestemd met de deelnemende organisaties, zodat de inhoud goed aansluit voor alle medewerkers in de ouderenzorg. Zo is er aanbod voor alle functies en meerdere niveaus. Het meeste aanbod is online en kan gemakkelijk en laagdrempelig gevolgd worden. Waar je wilt, wanneer je wilt en in je eigen tempo. We zien dat die zelfsturing ook een impuls geeft om meer te willen leren en ontwikkelen.

REIN is in volle gang om nóg volwassener te worden en is nog verre van bejaard. Ik wens REIN nog een lang leven toe waarbij hij zich, SAMEN met de gebruikers, verder blijft ontwikkelen. En daar draag ik graag mijn steentje aan bij.

**Irene Vriens**

Voorzitter Bestuur Stichting REIN



## Stap in...



- 4** Leren met REIN bij QuaRijn
- 9** De levenslijn van REIN | 3 mijlpalen van 3 jaar REIN
- 12** Continu ontwikkelen bij de Wulverhorst
- 15** Het bestuur van REIN
- 16** Strategisch opleiden bij Amaris
- 18** Het aanbod van REIN | Overzicht van het online en offline aanbod
- 20** De nieuwste ervaringen met REIN bij Topaz
- 25** Teambekwaamheid bij Careyn
- 30** De Koperhorst op koers!
- 32** Mijn REIN | Het zorgkantoor, de gebruikers en de partners aan het woord
- 38** Het team van REIN
- 39** Wist je dat?



# Leren met REIN

bij QuaRijn

We lopen een dag mee in Woonzorgcentrum Beatrix van QuaRijn in Doorn. We zien in levende lijve hoe de medewerkers op allerlei manieren leren met REIN. Naast het digitale Leerplatform REIN is er ook de REIN Spellendoos om de thema's persoonsgerichte zorg en teamontwikkeling praktisch te ondersteunen. We krijgen vandaag in de praktijk te zien hoe je hiermee kunt leren, op verschillende manieren. En hoe de organisatie en medewerkers dit ervaren.

**‘Het verhaal van REIN is herkenbaar en levendig’**





### Investeren in ontwikkeling

Mirna Noorlander, manager Organisa-tieontwikkeling bij QuaRijn en initiatief-nemer en implementatiemanager van REIN, neemt ons mee naar de start van het project. 'In de zorg zie je dat de ontwikkeling van de medewerkers vaak gericht is op de basis, het bijhouden van verplichte scholingen om je vak uit te kunnen voeren. De basis moet op orde zijn. We investeren in het opleiden van medewerkers in de zorg, bijvoorbeeld tot helpende plus, verzorgende IG en verpleegkundige. Dan is eigenlijk het budget voor het grootste deel op. Dus als je zegt dat je je medewerkers graag in de zorg wilt behouden, dan is het belangrijk dat je ook investeert in extra ontwikkelmogelijkheden voor hen: persoonlijke ontwikkeling, de verdieping van de persoonsgerichte zorg en de ontwikkeling van de teams, zodat ze echt lekker én met plezier kunnen werken.'

### Maatwerk

Er bestond nog geen aanbod dat voldeed aan het Kwaliteitskader en de behoeften van zorgmedewerkers. 'Daarom hebben wij als REIN deze leermiddelen samen met andere zorgorganisaties ontwikkeld en volledig op maat gemaakt voor de VVT. Zoals bijvoorbeeld: Welke kwaliteiten en talenten heb je als zorgmedewerker, wat is belangrijk om goed te kunnen werken in verpleeghuizen en thuiszorg en hoe doe je dat dan? Zo is met REIN een heel waardevol alles-in-één pakket ontstaan, wat er op een toegankelijke manier voor zorgt dat de mensen die werken in de zorg goed geschoold blijven, zichzelf verder kunnen ontwikkelen, samen kunnen leren en gelukkiger zijn in hun werk.'

### Introductie van REIN als cliënt

Mirna: 'Toen we REIN introduceerden in 2019, hebben we het heel spannend gemaakt. Via de nieuwsbrief en intranet informeerden wij over de komst van REIN. En we hebben een aftelmoment gehouden. REIN werd geïntroduceerd als een nieuwe bewoner. Iedereen was heel nieuwsgierig: wie is het? In welk huis komt hij? Hebben we al een dossier?' Martin Falkenberg, Projectleider Innovatie en Bewegingsagoog bij QuaRijn, is ook vanaf het begin betrokken geweest bij de ontwikkeling van REIN. Martin: 'We hebben eerst HR en de managers geïnformeerd en getraind, en daarna ook alle kwaliteitsverpleegkundigen. Daarna hebben we REIN letterlijk gebracht bij alle afdelingen, mét de REIN poppen en de spellendoos. We hebben samen de doos uitgepakt en de spellen bekeken. We maakten ook direct van de gelegenheid gebruik om het leerplat-form uit te leggen. Op intranet is een directe knop gekomen, waarmee je zó kunt inloggen. Dat maakt het heel makkelijk om een kijkje te nemen en verder op onderzoek uit te gaan. Medewerkers waren direct nieuwsgierig naar REIN. Waarom maakt REIN leren opeens anders? Je merkt dat mensen het leuk vinden om op deze manier met en van elkaar te leren.'

### Wist je dat wel?

Om goede persoonsgerichte zorg te kunnen bieden, moet je de bewoners ook echt goed leren kennen. Daarvoor zijn in REIN diverse materialen ontwikkeld: het Dagboek van REIN (samen met de poppen), het Wist je dat wel? boekje (soort vriendenboekje) en het Droomplan. Martin: 'Het Wist je dat wel? boekje kun je samen met een bewoner invullen. Zo kom je in gesprek over hun levensverhaal en andere persoonlijke dingen die belangrijk zijn voor deze persoon. Dat geeft directe input voor het zorgplan en is bijvoorbeeld heel handig als je nieuw bent op de afdeling, of als je invalt. Dan zie je met dit boekje in één oogopslag wat er voor hen speelt en wat zij belangrijk vinden. Op die manier kun je heel persoonsgerichte zorg geven. En dat is de hele insteek van REIN: geef de keuze en de ruimte, laat mensen zichzelf zijn.'

### Droomplan

De mensen die hier wonen, hebben vaak een heel stuk autonomie moeten opgeven. Dat is vaak moeilijk voor hen.

Martin: 'Door de vragen te stellen uit het Droomplan, kunnen de medewerkers dit zoveel mogelijk teruggeven. Je vraagt hiermee aan de bewoner wat hij of zij graag zou willen. Zo voorkom je dat je van alles gaat beslissen en opleggen aan hen, maar juist uitgaat van hun behoeften. Dat werkt fijn en is respectvol en hiermee bied je echte persoonsgerichte zorg.' Mirna herinnert zich een mooi moment: 'Soms komt hier ook echt een heel concrete droom uit. Zo was er bijvoorbeeld een bewoner die graag met een groepje met de bus naar de Betuwe wilde om daar fruit te eten. Door omstandigheden kon dit niet, maar wat wél kon was dat we allemaal fruitkraampjes hier buiten hebben neergezet en onszelf hebben verkleed. Dat werd toen een heel groot fruitfestijn!'

### Teamontwikkeling & talentontwikkeling

Om samen te kunnen werken aan teamontwikkeling en persoonlijke groei, zijn de spellen Kwaliteiten Zeeslag en Het kwartet van Vaardigheden gemaakt. De coaches van QuaRijn gebruiken deze spellen in de teams. De vragen van de Kwaliteiten Zeeslag én de omschrijvingen van de vaardigheden, is de vertaling van de competenties van het Kwaliteitskader. Ze komen ook weer terug in de online trainingen, de Talentanalyse en de 360 graden Feedbacktool. Mirna: 'De vragen in deze spellen geven spelenderwijs inzicht in je kwaliteiten, talenten en je ontwikkelbehoeften. In de praktijk wordt het kwartet van vaardigheden vaak gebruikt als gesprekskaarten, waardoor er leuke en nuttige gesprekken ontstaan in de teams. Deze week is in de Beatrix locatie bijvoorbeeld de "Feedbackweek", waarbij mensen feedbackkaartjes kunnen stoppen in een doos bij de receptie. Hier volgen dan ook weer gesprekken uit straks. Verder komen er ook constructieve gesprekken voort uit de Talentanalyse en de 360 graden Feedbacktool, die mensen zelf invullen, maar ook hun leidinggevende, collega's en medewerkers kunnen invullen. Je hoopt hiermee bij te dragen aan het werkgeluk van onze medewerkers.'

### Minigames

Martin heeft zich bij REIN vanuit zijn werk en verpleegkundige achtergrond verder specifiek gericht op het ontwikkelen van REIN leermiddelen voor een betere persoonsgerichte zorg: de Minigames. Martin: 'Het is belangrijk om samen met de cliënten het gesprek te voeren over wat ze zelf nog wél kunnen. De

## 'De Minigames van REIN gaan over bewegen, autonomie en zelfredzaamheid'

Martin Falkenberg



Minigames zijn gericht op het vergroten van hun bewustwording op het gebied van bewegen, autonomie en zelfredzaamheid. Je ziet ook dat de bewustwording van de medewerkers op dit gebied vergroot wordt. Dit zorgt ervoor dat we zo respectvol mogelijk omgaan met de behoeften en grenzen van onze cliënten. Het gaat er in de zorg om dat mensen elkaar vertrouwen.' De Minigames die gericht zijn op de zelfredzaamheid van de cliënten, zijn bijvoorbeeld samen de tafel dekken of koffie inschenken, allemaal op hun eigen manier, alsof ze thuis zijn. Martin: 'Dit soort activiteiten, net als bij de REIN-poppen, roepen veel op bij de bewoners, over vroeger. Zo kunnen we elkaar beter leren kennen en dat voelt dan heel vertrouwd met elkaar. De Minigames die gericht zijn op samen bewegen, zoals het overgooien met een ballon, geven naast het positieve gevoel van samen bewegen ook heel veel plezier. Er wordt dan heel wat gelachen met elkaar.'

### Talentanalyse

We zijn ook benieuwd naar de ervaringen met REIN bij een zorgmedewerker die niet als verpleegkundige werkt, en vragen dit aan Mieke Veenhof, activiteitenbegeleider bij QuaRijn. Mieke: 'Ik ben nu twee jaar actief met REIN. Het werkt heel makkelijk en het is leuk

om erin rond te kijken. Als ik het moet samenvatten, dan gaat REIN eigenlijk over je persoonlijk ontwikkeling op de werkvloer en hoe je je talenten het beste in kan zetten. Ik heb de Talentanalyse ingevuld en ik vond het schrikbarend om te zien hoe daar dan een beeld uitkomt wat echt klopt! Er kwam uit dat ik heel persoonsgericht ben en heel erg gericht op welzijn. Door de analyse word je bewust van je eigen kwaliteiten en hoe je die het beste kunt inzetten in je werk. Door gebruik te maken van hetgeen al in mij zit, kan ik mijn talenten beter inzetten bij het ondersteunen van cliënten. De analyse was dan ook een bevestiging voor mij om in kleine groepjes te blijven werken, daar ligt mijn kracht. Verder kom je in de boekenkast van REIN allerlei nieuwe trainingen tegen en je kunt zelf kijken of je je hierin wilt gaan verdiepen. Niets wordt opgelegd en het kan allemaal in je eigen tempo.'

### Zelfwaarde

Mirna: 'Als ik vraag aan medewerkers wat hun ervaringen met REIN zijn, dan zijn deze vaak positief en leerzaam. Het helpt bij de bewustwording in je eigen functioneren en het je bewust worden van wat belangrijk is voor de bewoners. Ook krijg je met REIN inzicht in hoe je dit verder kunt uitbouwen. En dat is nieuw. In de zorg is het heel normaal dat je voor een

ander zorgt, maar dat je ook voor jezelf zorgt wordt vaak vergeten. Als je je bewust wordt van je kwaliteiten en je krijgt de ruimte om verder te groeien, dan doet dit iets met je eigenwaarde. Door de verbeterde persoonsgerichte zorg merk je verder ook dat de bewoners zich echt gezien en gewaardeerd voelen. Dat blijkt ook uit ons meest recente cliëntwaardering! En dan is het heel fijn samenwerken. Wat wij op dit gebied ook gebruiken is het REIN Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Dat nodigt op een laagdrempelige manier uit om te kijken naar wie je bent, wat je kan en wat je wilt. Hier worden dan de juiste (online)trainingen aan gekoppeld. De opleidingscoördinatoren kunnen met het Leer Management Systeem (LMS) van REIN vervolgens in één oogopslag zien welke leeractiviteiten er gevolgd worden en door wie. Dat scheelt veel tijd en maakt het mogelijk om samen heel gericht bezig te zijn met verder leren en ontwikkelen. Zo leren wij met REIN! ■



# De Levenslijn van REIN



**‘Cliënten stimuleren om te blijven dromen. Met het droomplan van REIN kan het’**

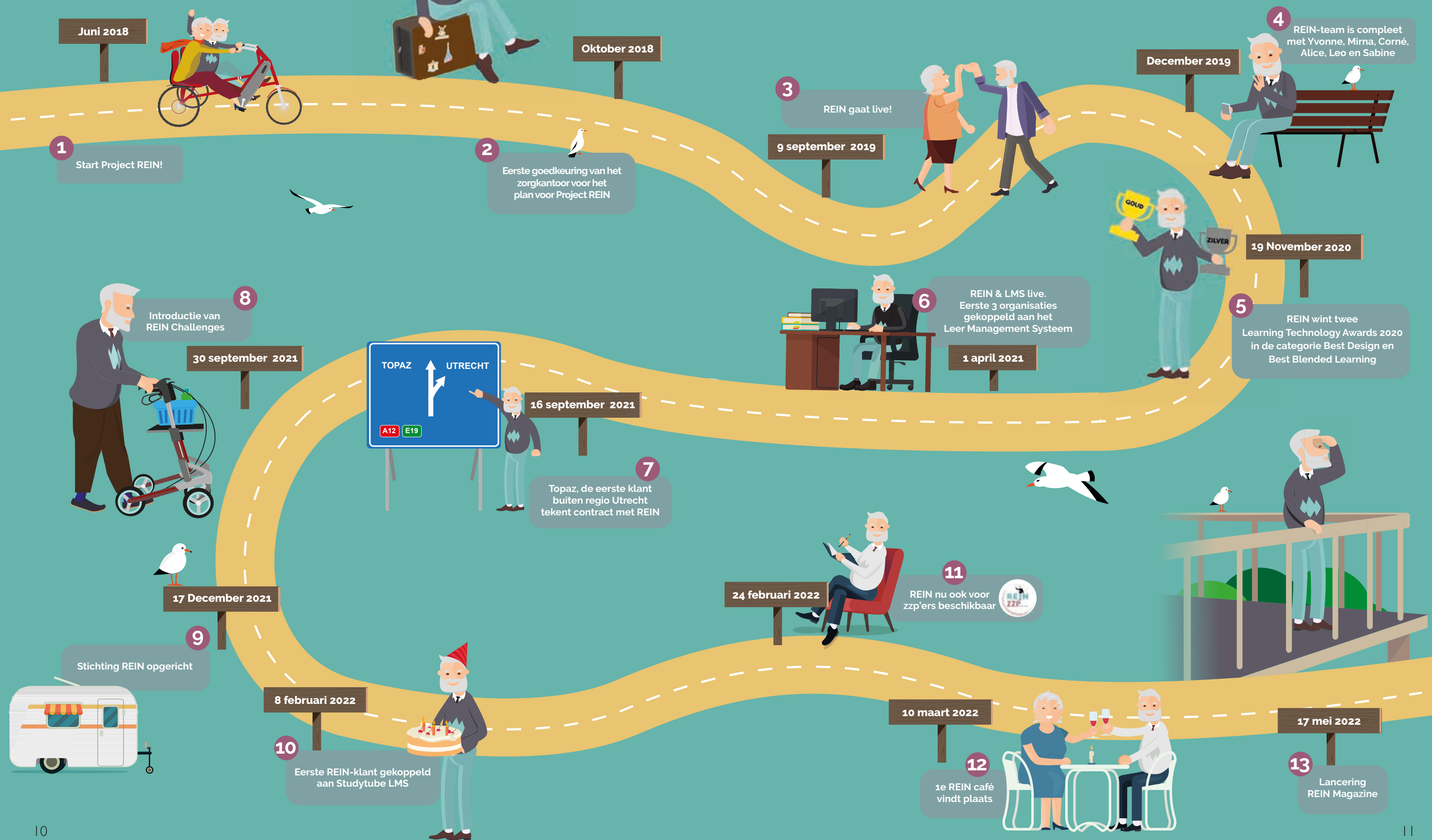


‘Mijn regiomanager bij QuaRijn zei: “Ik heb mijn hand opgestoken bij iets vanuit het zorgkantoor, iets over een database met e-learning”. Dit was in juni 2018 en het eerste begin van REIN’ vertelt Mirna Noorlander met een grote lach. Ook Yvonne Vredendaal, toen werkzaam bij Careyn, werd benaderd met de vraag dit project samen met QuaRijn als penvoerder op te pakken. “Een mooie uitdaging, want Mirna en ik zagen gelijk kansen om leren in de zorg leuker, beter en toegankelijker te maken” voegt Yvonne toe. Mirna: ‘We zijn samen met een groep zorginstellingen aan de slag gegaan om een leerplatform en leernetwerk te ontwikkelen dat helemaal aansluit bij de medewerkers in de ouderenzorg.’ Persoonsgerichte zorg, teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling bleken gemeenschappelijke thema’s. “Wie had kunnen denken dat REIN een paar jaar later is uitgegroeid tot een succesvolle, zelfstandige organisatie” zegt Yvonne trots.

Mirna Noorlander & Yvonne Vredendaal, initiatiefnemers REIN



# DE LEVENSLIJN VAN REIN





# Continu ontwikkelen

*bij de Wulverhorst*



De Wulverhorst is een ouderenzorg organisatie in Oudewater met 76 bewoners intramuraal, 126 extramuraal en 155 ouderen die huishoudelijke zorg krijgen. We interviewen Joyce Jacobs, de bestuurder sinds 2017. Haar prioriteiten zijn het bieden en bewaken van goede zorg aan de bewoners én het behouden van het warme karakter van de organisatie. Maar hoe doe je dat? En welke rol spelen continue teamontwikkeling en talentontwikkeling hierbij?



**‘REIN** nodigt enorm uit om meer te ontdekken en te leren’



### Hoe heeft de Wulverhorst zich ontwikkeld sinds jouw komst?

Joyce: 'Voordat ik hier kwam, was ik regio-manager van verschillende Twentse zorgcentra met zo'n 800 medewerkers. Op de Wulverhorst werken er 240, dus het was een stuk kleinschaliger dan ik gewend was, maar ook precies wat ik graag wilde. De organisatie was echter heel hiërarchisch, heel gelaagd. Je had de bestuurder, de managers, de teamleiders en de teams. Ik heb de managementlaag eruit gehaald en staftaken in de teams gelegd en daardoor zijn we nu een platte organisatie geworden. Er is daardoor wel weinig staf, dus we moeten veel zelf doen. Dat is wel eens bikkelen. Maar er is veel samenhang binnen de organisatie en weinig afstand. Dat werkt goed voor ons en het maakt het werk ook heel divers.'

### Hoe heb je toen bepaald wie er geschikt was voor extra werkzaamheden?

Joyce: 'We hebben eerst gekeken naar affiniteit en we hebben mensen getraind. Wij geloven in een veilige en open leer- en verbetercultuur, waarbij we steeds eerlijk met elkaar kijken naar wat werkt en wat niet werkt. We maken allemaal fouten en leren hiervan. Deze ervaringen gebruiken we dan weer om onze zorg verder te verbeteren. Hierdoor kunnen we allemaal groeien en bloeien. Bij ons heten functioneringsgesprekken dan ook: Groei- en bloeigesprekken.'

### Welk belang hecht je als bestuurder aan de ontwikkeling van je medewerkers?

Joyce: 'Dat mensen zich ontwikkelen is inherent aan de enorme veranderingen in de zorg, bijvoorbeeld op gebied van wet- en regelgeving. Daardoor moet je als professional continue blijven leren en bijscholen om steeds goede zorg te kunnen blijven leveren. Daarnaast wil ik dat mensen die hier instromen ook kunnen doorstromen. Dus dat degenen die hier ongeschoold binnenkomen, de mogelijkheden krijgen om door te groeien in hun functie en uiteindelijk bijvoorbeeld een HBO-diploma op zak hebben.'

### Hoe zorg je ervoor dat medewerkers inzicht krijgen in hun eigen talenten?

Joyce: 'We maken hierbij vooral gebruik van de Talentscan en de 360 graden Feedbacktool van REIN. Mensen vinden het echt heel leuk om deze in te vullen en om hiermee gerichte feedback te krijgen over hun competenties. De 360 graden Feedbacktool wordt ook door ons gebruikt bij de Groei- en bloeigesprekken.'

Je krijgt hiermee hele nuttige gesprekken, over hoe je handelt en hoe dit op de ander overkomt. De Talentscan heb ik ook ingevuld. Dat vond ik echt leuk: het is goed om je drijfveren weer eens op een rijtje te zien staan. Werkgeluk is een actueel thema, waar we actief mee bezig zijn op de Wulverhorst. Het benutten en ontwikkelen van je talenten maakt hier een belangrijk onderdeel van uit.'

### Wat zijn jullie ervaringen met REIN?

Joyce: 'We zijn drie jaar geleden begonnen met REIN. Het was toen nog een project, dat via het Zorgkantoor op ons pad kwam. Wat we vooral zien, is dat REIN enorm uitnodigt om meer te ontdekken en te willen leren. Het binnentreden in de huiskamer van REIN en dan allerlei vakgerelateerde dingen te zien in de boekenkast, is heel laagdrempelig en je wordt er nieuwsgierig van. Als iemand er dan op doorklikt, neemt die ook weer anderen mee in haar stroom. Dat stimuleert je ontwikkeling en je wordt erdoor uitgedaagd. Het is net alsof het verder ontwikkelen vanzelf gaat. Met de REIN-spellen Competentie Zeeslag en Competentie Kwartet ontdekken mensen verder dat ze vaak veel meer competenties hebben ontwikkeld dan ze dachten. Het is een heel laagdrempelige manier om van elkaar te leren en men vindt het bijzonder leuk om dit samen te doen.'

### Hoe zorg je ervoor dat je medewerkers aan hun ontwikkeling blijven werken?

Joyce: 'Onze medewerkers krijgen per maand 1 uur extra uitbetaald per online training, om zich bij te scholen en verder te ontwikkelen met REIN. We zien dat deze tegemoetkoming een extra stimulans geeft om door te gaan. En als je er eenmaal mee bezig bent, komen er vanzelf weer nieuwe interessante trainingen op je pad. Natuurlijk zijn er ook gewoon zaken die bijgehouden moeten worden, zoals de V&VN-registratie. De online trainingen hiervoor op het platform zijn op de functie ingericht en daardoor makkelijk bij te houden. Op ons intranet is er een knop gemaakt waarmee je direct inlogt op REIN. We hebben ook praktijkcoaches en digi-coaches, die nieuwkomers wegwijs maken op REIN en waar nodig ondersteuning bieden. Daarbij komt dat we door de pandemie allemaal in één klap heel snel de koppeling hebben moeten maken naar digitaal communiceren en leren. Dit is anno 2022 heel normaal geworden. In die zin heeft Corona ons dus ook wat gebracht.'

### Hoe is jullie ervaring met het Leer Management Systeem (LMS) van REIN?

Joyce: 'Het LMS van REIN hebben we sinds vorig jaar geïmplementeerd en is voor ons van grote waarde. Hiermee kunnen we echt alle ontwikkelingen van onze medewerkers heel overzichtelijk volgen en bijhouden. Bijvoorbeeld de status van de BIG-registraties, welke certificaten zijn behaald via de online trainingen en door wie. Deze informatie uit het LMS kunnen we ook gericht gebruiken tijdens de Groei- en bloeigesprekken. Dan wordt met elkaar gekeken naar ieders ontwikkeling: waar sta je nu, waar wil je naartoe en wat heb je daarvoor nodig'

### Als we kijken naar teamontwikkeling, wat doen jullie op dit vlak?

Joyce: 'De mensen die hier werken zijn zó betrokken bezig met hun werk, dat het samen zitten om het over teamontwikkeling te hebben voor hen niet echt voelt als werken. Terwijl het zo belangrijk is. De activiteiten en spellen van REIN helpen daar enorm bij. Ook het creatieve aspect ervan spreekt veel mensen aan. Het wordt vaak lachen, gieren, brullen met elkaar. Dat verbindt enorm binnen een team en draagt bij aan een positieve gezamenlijke ervaring. En het schept een veilige leeromgeving. Naast dit soort teammomenten hebben we ook externe teamcoaches, die twee keer per jaar bij de teams aanschuiven om te kijken hoe een en ander loopt. Door al deze teammomenten blijven de teams zich verder ontwikkelen. En dat is heel belangrijk.'

### Wat is voor jullie de kracht van REIN?

Joyce: 'Het laagdrempelige, de vormgeving en ook het gebruikersgemak. Je kunt zó doorklikken op wat je wilt weten en zoeken naar wat jou past of wat nodig is. En dat in combinatie met het Leer Management Systeem, is voor ons heel handig. Het is een fijne en toegankelijke manier om te trainen en bij te scholen. Als dat allemaal klassikaal zou moeten... dan denk ik niet dat de meesten dat zouden gaan doen. Met REIN krijg je ook méér aangeboden dan waar je misschien weet van hebt. En je kunt het gewoon thuis vanaf de bank doen. De certificaten van de trainingen kun je na voltooiing mooi toevoegen aan je portfolio. We gaan REIN nu ook meer inzetten bij de huishoudelijke medewerkers, want dat kan ook. Iedereen kan leren met REIN. En wie weet wat daar nog allemaal voor moois uitkomt.' ■

# Het bestuur van REIN



*'REIN blijft een geweldig team, waar de energie en de daadkracht vanaf spat. We geloven in REIN en willen meer zorgorganisaties de kans geven te werken, te leren en te groeien met REIN.'*

Mirjam Hagen, bestuurslid REIN en bestuurder Stichting QuaRijn

*'Toen mij werd gevraagd of ik voorzitter wilde worden van het bestuur van Stichting REIN, waaraan de Koperhorst vanaf het begin heeft deelgenomen en die ik heb zien uitgroeien tot een steeds volwassener REIN, heb ik geen moment getwijfeld!'*

Irene Vriens, voorzitter bestuur REIN

*'Ik geloof sterk in een leerplatform dat dóór en vóór de zorg is gemaakt.'*

Edwin Kalbfleisch, bestuurslid REIN en bestuurder Topaz





# Strategisch opleiden bij Amaris

We zijn bij Amaris, een grote organisatie voor thuiszorg, tijdelijk verblijf en wonen met zorg in de regio Gooi & Vechtstreek en Eemland. Een organisatie die vanaf het eerste uur is betrokken bij REIN. De kernwaarden van Amaris zijn respectvol, betrouwbaar, betrokken en professioneel gedreven. Meer concreet wil Amaris dat haar zorgmedewerkers lekker in hun vel zitten, goed geschoold zijn en up to date blijven in hun vakgebied. REIN helpt hierbij. We gaan in gesprek met Nelleke van der Stelt (adviseur zorg en beleid), Ineke Mollenhorst (leerexpert), Sabine van Balen Blanken (programmamanager) en Alice van Zurk (implementatiemanager REIN) over hoe REIN invulling geeft aan de strategische doelen van Amaris.

## REIN ontzorgt

Ineke Mollenhorst herinnert zich nog goed hoe zij vanaf het begin vanuit Amaris werd betrokken bij de ontwikkeling van REIN. Amaris ontwikkelde op dat moment het strategisch opleidingsplan en hun nieuwe visie op leren. REIN paste mooi in het plaatje. Ineke vertelt: 'En toen was daar REIN met een platform, een netwerk en een mooie spellendoos. Later kwam daar ook nog het Leer Management Systeem bij. Het was precies wat wij zochten. Een makkelijke manier om je medewerkers zelf zorg te laten dragen voor hun eigen ontwikkeling. En om professioneel up-to-date te blijven met de vele online trainingen. De kwaliteit van het aanbod en het eigenaarschap

## 'REIN biedt ons alles in één'

dat REIN biedt, passen precies binnen onze visie op leren.' Nelleke voegt daaraan toe: 'En visie en het aanbod van REIN sluit volledig aan bij de eisen van het Kwaliteitskader van de Verpleeghuiszorg. In die zin ontzorgt REIN ons.'

## Totaalpakket

Leerexpert Ineke neemt enthousiast het woord: 'We werkten al twee jaar met REIN, voornamelijk met de online trainingen op het platform. Intussen is er nu ook het Leer Management Systeem (LMS) van REIN bijgekomen, wat wij eerder via een andere aanbieder inkochten. Nu biedt REIN ons dus een kwalitatief hoogwaardig totaalpakket van online trainingen, een LMS en handige leermiddelen voor teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.' Sabine vult hierbij graag nog iets aan: 'De compleetheid van het pakket en dat het geschikt is voor iedereen die werkt in de verpleeghuiszorg op alle niveaus, gaf voor ons de doorslag. De visie

op leren van Amaris is dat je dit samen doet. En dat je leert on the job. Dat sluit helemaal aan bij REIN.'

## Samen bouwen samen doen

'We zijn binnen ons strategisch opleidingsplan al langere tijd bezig met het verder uitbouwen van onze teamontwikkeling, om de samenwerking te verbeteren' vertelt Nelleke van der Stelt. 'Samen bouwen samen doen hebben we dit genoemd. De materialen in de Spellendoos van REIN zijn een mooie manier om dit in de praktijk ook echt te doen. We kunnen deze goed inzetten bij de ontwikkeling van onze teams. Eén en één is dan eigenlijk drie voor ons.' Alice vult aan: 'Deze leermiddelen zijn erop gericht om elkaar feedback te leren geven en om samen goed naar je eigen team te leren kijken, om te zien wat je samen al in huis hebt en wat er nog nodig is om te ontwikkelen en te leren.'

## Eigenaarschap

Nelleke vertelt over hoe de vergaderingen binnen de teams voorheen niet goed werkten. Deze zijn eerst vanuit de Samen bouwen samen doen methodiek veranderd in Bordbesprekingen. De bedoeling hiervan is dat teams op een leuke manier overleg voeren met elkaar en hierdoor zelf in beweging komen om de samenwerking aan te pakken waar dat nodig is. 'Eigenaarschap in het team, dat is echt een belangrijke kern voor ons. Zo ook de bewustwording van medewerkers dat ze zelf aan zet kunnen

zijn om dingen te veranderen als dat nodig is. Wie doet wat? Wie heeft waar talent en interesse voor? Er zijn interne trainers die de bordbesprekingen begeleiden. Nelleke legt dit verder uit: 'Het is cruciaal dat mensen zich veilig voelen om hierover een gesprek te hebben, en om elkaar feedback te kunnen geven. De leermiddelen van REIN, zoals de Teamscan en de Feedbacktools Kwaliteiten Zeeslag en Het Kwartet van Vaardigheden, bieden ons toegankelijke handvatten voor dit proces.'

## Boostertrainingen

Door Corona is veel kennis weggezaakt, merken ze bij Amaris. Vanuit de teams komt nu vaak de vraag naar voren om een opfrisbeurt. Nelleke: 'Mensen willen de draad weer oppakken en verder

## 'Eigenaarschap in het team, dat is echt belangrijk voor ons. Met REIN kunnen we dat waarmaken'

gaan met samen bouwen aan hun teams.' Daarom worden er nu Boostertrainingen gegeven, om de kennis weer boven te halen. Daarnaast heeft het leer- en ontwikkelteam van Amaris nog een heel creatieve manier bedacht om het leren en ontwikkelen binnen de organisatie een flinke impuls te geven: De Rotonde.

## De Rotonde

De Rotonde is ontwikkeld om visueel te maken hoe je kunt leren binnen Amaris. Om te leren op de werkvloer, kun je kiezen uit vijf richtingen die je op De Rotonde in kunt slaan: de Talentreis, Verbreden & Verdiepen, Bekwaam en Bevoegd, Doorgroeien in de zorg en Aandachtsvelden & Rollen in teams. Het leerplatform REIN en de leermiddelen zijn hier volledig in verweven. Op deze manier kunnen alle zorgmedewerkers van Amaris hun eigen pad kiezen om verder te bouwen aan hun toekomst. Alice: 'De Rotonde is een mooi voorbeeld van hoe Amaris strategisch opleiden aanpakt. Centraal staat hierbij voor hen het creatief leren, met aandacht voor ieders talent.' Sabine vult aan: 'Leren daar waar het gebeurt, dat vinden we bij Amaris belangrijk. Met REIN kunnen zorgmedewerkers zich eerst voorbereiden door het volgen van online trainingen en daarna laten aftoetsen op de werkvloer door een collega.' ■



De Rotonde van Amaris



# HET ONLINE AANBOD VAN REIN



Bekijk het actuele aanbod en meer uitgebreide informatie over het aanbod van REIN op: [ikbenrein.info/aanbod-van-rein](http://ikbenrein.info/aanbod-van-rein)

# HET OFFLINE AANBOD VAN REIN

De  
spellendoos  
van REIN

Workshops  
& trainingen

Expertise &  
netwerk-  
meetings

<b>Feedback Challenge</b>  1 Team 1 Taak	<b>Droomplan</b>  Dagboek van REIN	<b>REIN's mini games</b>  Competentie zeeslag	<b>Competentie kwartet</b>  Wist je dat wel?
--	---	--	---

Het goede gesprek voor medewerkers      Het goede gesprek voor leidinggevenden

Talent workshops      Inzicht in elkaars talenten      Communicatie in teams      Team challenge





# De nieuwste **REIN** ervaringen

*bij Topaz*





'Het hele leven telt', dát is het motto van Topaz, een organisatie met 9 locaties in de regio Leiden en de Bollenstreek. Ze is gespecialiseerd in de zorg van kwetsbare ouderen met geheugenproblemen en cliënten met niet-aangeboren lichamelijke beperkingen. Topaz was de eerste organisatie buiten de regio Utrecht die REIN inzet voor het leren en ontwikkelen en is voortvarend van start gegaan. Els Oosthoek, manager Organisatie & Ontwikkeling bij Topaz, en Corné Verwoerd, implementatiemanager van REIN, delen de eerste ervaringen.

### Meegroeien

Net als andere zorginstellingen, staat ook Topaz voor de nodige uitdagingen. Er komen meer ouderen die zorg nodig hebben en tegelijkertijd zijn er minder zorgmedewerkers beschikbaar. Daarnaast verandert er veel in de zorg die geboden wordt. Van zorgmedewerkers wordt daarom gevraagd om naast de verplichte nascholingen ook mee te groeien met organisatie verandering. Els licht toe hoe leren met REIN bij Topaz veel meer biedt dan alleen het afvinken van verplichte zaken. 'Het nieuwe leren anno 2022 willen we leuk, laagdrempelig en aantrekkelijk maken. Leren kan zo op een eigen moment naar keuze plaatsvinden. Zo biedt ons leeraanbod iedereen kansen om zich onbeperkt verder te ontwikkelen, als medewerker maar ook als mens. Want het hele leven telt en dat geldt voor iedereen bij Topaz.'

### Awards

Toen Els in 2020 begon bij Topaz viel haar meteen op dat er nog werelden te winnen waren op het gebied van online leren en tooling voor team- en talentontwikkeling. In de zorg bestond dit gewoonweg niet. Tot in november 2020 haar oog viel op REIN die net twee internationale Learning Technology Awards had gewonnen. Deze organisatie bleek veel wensen van Els al bij elkaar gebracht te hebben qua leren en ontwikkelen in de ouderenzorg. Els legde contact; de eerste reactie was nog dat Topaz zich niet in de juiste pionierende regio bevond. Maar een paar gesprekken en een paar maanden later, bleek REIN zelfstandig te zijn geworden. Nog voordat dit formeel het geval was, had Topaz zich al aangesloten. De implementatie van REIN werd samen met Corné voorbereid. Corné: 'Vanuit REIN kunnen wij ook de organisatie op afstand ondersteunen, maar bij Topaz was ik 1 dag per week aanwezig om hen te begeleiden bij de implementatie.'

### Democratiseren van leren

Els: 'Met REIN kunnen we nu het leren en ontwikkelen 'democratiseren' voor onze zorgmedewerkers. Hun eigenaarschap hierin wordt door het brede aanbod van REIN enorm vergroot. Je kunt zelf het heft in handen nemen in wat je wilt leren en je in allerlei gebieden verder ontwikkelen als je dat wilt. Dat gaat veel verder dan de verplichte nascholingen afronden eens in de drie jaar. Het leren binnen REIN wordt op een speelse manier aangeboden. Zeker in een omgeving waarin leren ook wel eens ervaren wordt als een 'moetje', is het fijn als het ook leuk kan zijn. Zelf heb ik bijvoorbeeld veel lol in mijn teams gehad met de teamtooling en talenten zeeslag.'

### Geen mobiel naar je werk

De snelheid van technologische ontwikkeling is enorm. Dat vraagt aanpassingen. Els: 'In ons Handboek van Topaz van 2014 stond nog dat het verboden was om je mobiel mee te nemen naar het werk. Nu kunnen we ons dat niet meer voorstellen: juist tijdens je werk gebruik je je mobiel als je iets wilt kunnen opzoeken, zoals bijvoorbeeld bij de Noordhoff zorgprotocollen.' De arbeidsmarkt staat onder druk; we moeten de zorg dan ook steeds vaker anders verdelen onder de beschikbare medewerkers. En ook technologie slim inzetten. Het vermogen om multidisciplinair samen te werken, zonder gedoe, wordt steeds belangrijker. Als we kijken naar nog een grote ontwikkeling die heel snel gaat, dan is het de verwachting dat er in 2040 maar liefst 76% meer ouderen zorg nodig hebben. Terwijl er minder zorgmedewerkers zullen zijn. Els: 'Dat vraagt om innovatieve oplossingen, zoals bijvoorbeeld de inzet van wasrobots. Je ziet nu al dat mensen creatiever gaan kijken naar nieuwe mogelijkheden, zoals het inhuren van aankleedhulpen. Dat hoeft niet persé door gediplomeerde

verpleegkundigen te gebeuren, maar kan ook geleerd worden aan mensen die hier vanuit een andere achtergrond affiniteit mee hebben. Je kunt mensen hier prima in bijscholen.'

### Magic Jump

Bij Topaz realiseren ze zich dat het nodig is om flexibeler te kijken naar oplossingen. Ze kijken bijvoorbeeld op een nieuwe manier naar senioriteit. Els: 'In plaats van externe opleiders moeten inhuren kun je ook ervaren professionals die je al in huis hebt inzetten. Zij kunnen ook nieuwe medewerkers opleiden en hun vaardigheden aftekenen. De online trainingen van REIN maken dit soort oplossingen mogelijk. En daarmee kunnen we de Magic Jump, die we met z'n allen richting 2040 zullen moeten gaan maken, ook echt in de praktijk brengen.'

### Lancering

Om ervoor te zorgen dat het leerplatform van REIN goed binnen Topaz kon worden neergezet, hebben Corné en Els tijdens de implementatie van REIN een aantal trainingsbijeenkomsten georganiseerd. Er is een brede REIN werkgroep in het leven geroepen die activiteiten ontplooid om REIN bij verschillende doelgroepen te introduceren. Er zijn o.a. leerlijnen uitgezet om zo REIN stapsgewijs in de organisatie te implementeren. De werkgroep bestaat uit mensen vanuit allerlei afdelingen van Topaz: een communicatieadviseur, IT medewerker, beleidsadviseurs, diverse HR specialisten en opleidingsadviseurs. Corné: 'De werkgroepleden hebben regelmatig berichten geplaatst op het intranet om hun interne doelgroep en klanten te informeren over de leermogelijkheden van het REIN platform. Sinds de lancering doen zij dit nog steeds regelmatig. Ook wordt REIN blijvend onder de aandacht

## 'REIN helpt Topaz op weg naar de toekomst van leren'





## ‘Met REIN kun je leren op elk moment en overal’

gebracht door middel van de REIN-kalender met actuele thema's die spelen binnen de zorg. Hier worden vervolgens bijeenkomsten rondom georganiseerd in het terugkerende REIN-Café, dat eens per maand gehouden wordt. Zo werd er bijvoorbeeld in 'De week van het Geld' een REIN-café georganiseerd rondom het budget van huiskamerbegeleiders. De opkomst voor deze bijeenkomsten is steeds hoog: medewerkers worden via hun eigen interessegebieden wegwijs gemaakt in REIN.'

### Leren is weer leuk

Els vervolgt: 'We zien ook dat medewerkers steeds meer gaan rondkijken en experimenteren met REIN. De ervaringen van gebruikers zijn zeker positief te noemen. Met REIN wordt leren weer leuk, is de beleving. Zo hoorde ik laatst een medewerker enthousiast aan haar team vertellen over de cursus Powerpoint die ze op het platform was tegengekomen en meteen had gevolgd. "Dat heb ik altijd al willen doen, en nu heb ik het gewoon gedaan!" vertelde ze trots. Zelf ben ik ook altijd leer-minded ingesteld. Als een medewerker vraagt om iets te willen leren of een opleiding te willen volgen, zeg ik eigenlijk altijd ja.'

### Teamtooling

Aan het ontwikkelen van de teams binnen Topaz wordt ook gerichte aandacht besteed. Binnen verschillende teams zijn al REIN teamworkshops gehouden, waarbij teams samen kijken naar hoe zij samen functioneren, wat zij nog missen en wat zij van Topaz nodig hebben om zich verder te ontwikkelen. De leermiddelen van REIN op het gebied van team- en talentontwikkeling worden steeds vaker ingezet. Corné: 'Ook hier biedt REIN diverse oplossingen en instrumenten die de communicatie en samenwerking optimaliseren. Zo zijn er onder andere korte leermomentjes met REIN, een teamscan, een teamplan, teamoefeningen en een

360 Feedbacktool. Deze tools geven teams meer inzicht in elkaars drijfveren, talenten en competenties. Verder is er ook nog de REIN-spellendoos met leuke manieren om elkaar beter te leren kennen en met elkaar in gesprek te gaan.' Els: 'Mijn verwachting is dat hier nog veel meer in ontdekt gaat worden de komende tijd.'

### Strategische thema's

Topaz is druk bezig zich voor te bereiden op de toekomst. Het MT heeft hiervoor een aantal strategische thema's geformuleerd die het toekomstige beleid bepalen. Zorg voor de toekomst is hierin een hele belangrijke. Els: 'We kijken naar: wat speelt er nu, waar zijn we klaar voor, waar wordt het straks moeilijk? Hier hebben we onze jaardoelen voor de afdeling aan gekoppeld. Met op de eerste plaats als doel dat we tevreden en inzetbare zorgmedewerkers hebben en houden. Om dat te realiseren, willen we er alles aan doen om hen hierbij te helpen. REIN biedt hierin alle hulpmiddelen die we nodig hebben als organisatie.'

### Liefdesdriehoek

Topaz hanteert als motto: 'Het hele leven telt'. Els: 'Mensen die hier komen wonen hebben al een heel leven achter de rug, dat zij meenemen als ze bij ons komen wonen. Zo zijn ze bijvoorbeeld gewend om een kat te hebben of dat de kleinkinderen af en toe komen logeren. Wij willen dit graag mogelijk maken, dat houdt natuurlijk in dat je medewerkers hier ook de vrijheid in wil geven. We werken bewust vanuit wat wij de "liefdevolle driehoek" noemen, die wordt gevormd door de bewoner, de mantelzorger en de zorgmedewerker. De toekomst van de zorg moet zich steeds breder ontwikkelen om vanuit deze driehoek te kunnen werken. REIN heeft hier veel leermiddelen voor in zijn pakket.'

### Talenten ontdekken

Concluderend kunnen Els en Corné zeggen dat REIN al behoorlijk is ingebed in de organisatie sinds de livegang. Els: 'De eerste ervaringen zijn heel positief. We ondersteunen het leren tijdens het werk veel beter met REIN. En we kunnen onze medewerkers – die het al zo beredruk hebben – in beperkte tijd kort leerinformatie aanbieden om zo hun talenten verder te kunnen ontdekken. En het fijnste is natuurlijk dat dit ook echt overal kan.' 'Zeker ook met je mobieltje!' voegt Corné er lachend aan toe. ■



# Teambekwaamheid bij Careyn





## ‘Het vergroten van de teambekwaamheid draagt wezenlijk bij aan het werkgeluk van onze mensen’

Careyn is een organisatie in de ouderenzorg in de provincie Utrecht en Zuid-Holland. Met 5500 medewerkers, uiteenlopende specialistische zorggebieden en een tekort aan arbeidskrachten, staat de organisatie voor een grote uitdaging. Hoe zorg je ervoor dat je voldoende capaciteit behoudt, dat je de bekwaamheid van zorgmedewerkers op orde houdt, het werk efficiënt inricht en aandacht hebt voor de ontwikkeling van iedere medewerker? Careyn heeft hiervoor een aanpak bedacht: Zet jezelf op 1! De zorgmedewerkers hebben met de leermiddelen van REIN zelf de regie in handen. Ria Leliveld (Expert Leren & Ontwikkelen) en Monique van de Ven (Manager Zorg en Transitie manager) leggen uit hoe deze nieuwe aanpak tot stand is gekomen en hoe deze de teambekwaamheid en het werkgeluk bevorderen.

### Teambekwaamheid

Ria: 'Vroeger moest iedereen in de zorg altijd alles kunnen. Hier kwam drie jaar geleden verandering in met het nieuwe Kwaliteitskader. Daarnaast is het werken in de zorg anno 2022 sterk veranderd. Er is een groeiend tekort aan medewerkers, een hoge werkdruk en een groeiend besef dat mensen hun werk beter volhouden en gelukkiger worden als ze de ruimte krijgen om zichzelf verder te bekwaamen. Daarom hebben we ons bij Careyn de afgelopen tijd gericht op het vinden van een manier om dit samen met onze teams te kunnen realiseren.' Monique vult aan: 'We hebben gezien dat het beter werkt voor onze zorgmedewerkers als hun teambekwaamheid zich richt op de doelgroep waar ze verantwoordelijk voor zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld andere specifieke handelingen die verricht

moeten worden in revalidatiehuizen dan in huizen voor mensen met niet-aangeboren hersenletsel. Het is voor de teams belangrijk dat zij zich bekwaam voelen om de specifieke zorg te kunnen geven aan de doelgroep waar zij mee werken. En dat zij hun arbeidskrachten heel gericht binnen hun teams kunnen inzetten. Dat werkt beter, efficiënter en ondervangt ook een stuk onderbezetting binnen de teams. Het vergroten van de teambekwaamheid draagt daarom wezenlijk bij aan het werkgeluk van onze mensen.'

### Minder verplicht leren

We komen uit een oud leersysteem van verplicht opleiden. Je volgde als individu de vele verplichte online trainingen en dan was je voor 3 jaar

klaar. Teambekwaamheid richt zich op het als team goed bekijken wat ze samen in huis hebben en wat ze nog nodig hebben. Vanuit de organisatie krijgt men vervolgens meer vrijheid om zich alleen in wat er nodig is verder te bekwaamen. Hiermee wordt het verplichte stuk van het leren kleiner en flexibeler en worden tevens de eigen leervensen van de teams groter. Ria: 'Door onze medewerkers te helpen zichzelf op 1 te leren zetten en hen een laagdrempelige weg te bieden om zich verder te professionaliseren, willen we bijdragen aan zowel de individuele groei als de groei van het team.' Om een voorbeeld te noemen: je wilt als kwaliteitsverpleegkundige de diensten binnen je team efficiënter

verdelen en ervoor zorgen dat je team de onderlinge samenwerking op een manier indeelt die voor iedereen in het team fijn werkt. Dan zie je bijvoorbeeld dat niet iedereen binnen een team zich hoeft te bekwaamen in het toedienen van zuurstof. Anderen kunnen zich wellicht beter op andere handelingen richten en hier in bijgeschoold worden.

### Teamleerplan VRH

Met onze nieuwe aanpak maakt ieder team een eigen Teamleerplan VRH, ten behoeve van hun teamontwikkeling. Deze bestaat uit twee takken: samenwerking en inhoud (kennis). We gaan eerst kijken wat we al in huis hebben: welke handelingen beheerst iedereen al? Vervolgens gaan we kijken naar komende wijzigingen binnen de teams. Mensen gaan met pensioen of zwangerschapsverlof, er komen nieuwe leerlingen en collega's, of nieuwe doelgroepen en cliënten. Als we dat in kaart hebben, kan met gerichte teamactiviteiten het Teamleerplan van elk team bepaald worden. Bijvoorbeeld met de gesprekskaartjes VRH. Hiermee kun je gerichte vragen stellen aan elkaar, om erachter te komen wat de teambekwaamheden zijn die het team al heeft, welke er moeten worden opgefrist en welke nog geleerd moeten worden. Hier worden de juiste scholingen bij gezocht en dan gevolgd.

### REIN & Careyn

Monique is als transitie manager betrokken geweest bij de werkgroep Teambekwaamheid VRH en het implementeren van REIN in dit geheel. Ze werkt al 31 jaar bij Careyn, binnen het district van de Zuid-Hollandse eilanden. Ze vertelt: 'Als je zoveel medewerkers en locaties hebt, en als je als organisatie in twee regio's actief bent, is het fijn als je één systeem hebt waar alle informatiestromen over de scholing van je zorgmedewerkers bij elkaar komen. We hebben vanuit

Careyn onze eigen scholingen én alle modules en leermiddelen van REIN op één leerportaal bij elkaar gebracht: Leerportaal REIN & Careyn. Ze gaan hand in hand en bieden alles om jezelf op 1 te kunnen zetten qua ontwikkeling in de zorg.'

### Met REIN ontdekken

In REIN is een groot aanbod voor teamontwikkeling, naast een ruim aanbod om vaardigheden vanuit je persoonlijke interesse en motivatie te kunnen leren. Ook biedt REIN de mogelijkheid om binnen je team

## ‘Samen met REIN van verplicht leren naar eigen regie’

extra bekwaamheden te ontwikkelen als die er nog niet zijn. Monique: 'Mensen geven aan dat het werken met REIN leuk en overzichtelijk is en dat er veel op te vinden is. Je kunt gemakkelijk op zoek gaan naar wat je verder nog interessant vindt om te leren. Er zit geen einde aan! Dat is erg handig, want in de zorg moet je altijd mee blijven ontwikkelen; deze verandert steeds weer.

Neem bijvoorbeeld de nieuwe kennis op het gebied van positieve gezondheid binnen de revalidatie: wat kan iemand nog wel, waar wordt je cliënt gelukkig van, wat is voor die persoon belangrijk? Als zorgmedewerker wil je je hier zo goed mogelijk in professionaliseren, om goede zorg te kunnen bieden. Dan is het fijn als je vanuit het leerplatform alle middelen gemakkelijk krijgt aangereikt om je hier verder in te verdiepen.' REIN nodigt uit om op ontdekking te gaan. Zo is er de boekenkast met veel online

trainingen, waaronder ook VRH. Met de ontdekpagina word je uitgenodigd om te kijken wat er nog meer te ontdekken is en zie je ook wat andere collega's interessant vinden. Daarnaast heeft REIN de digitale werkplekassistent met alle informatie, de Talentanalyse en 360 graden feedbackscan. Ook de 'Momentjes met REIN' dragen bij aan de interactie tussen de teams en daarmee aan hun teamontwikkeling. Ria: 'Onze medewerkers ontdekken steeds meer en we zien dat het aantal gebruikers blijft stijgen.'

### Voor jezelf zorgen

Ria: 'We hebben REIN in eerste instantie klein gehouden voor iedereen. Ga er gewoon eens op kijken, was onze boodschap. Corona gaf ons de tijd om te kijken naar de juiste manier van communicatie. We willen het verplichte karakter van vroeger bij de nascholingen verkleinen en juist de vele extra's die REIN het ons biedt benadrukken. Zet jezelf op 1! is daarom onze boodschap geworden: je bent een professional en wilt jezelf óók blijven ontwikkelen. Je bent altijd voor de ander aan het zorgen, maar zelf mag je ook eens wat extra's krijgen. We hebben deze boodschap via berichten verstuurd aan iedereen. Hierbij staat centraal dat onze teams de eigen regie hebben bij het leren en dat we vertrouwen hebben in de teams en onze professionals. Elke professional wil zijn of haar zaken graag op orde hebben. Je bekwaam voelen hoort daarbij. En REIN faciliteert daarin enorm voor Careyn.' ■





**‘REIN helpt  
ons om  
elkaar echt  
te leren  
kennen’**





# De Koperhorst op koers!



'Ik doe ertoe en ik hoor erbij', dat is de ervaring die de Koperhorst - een kleine zelfstandige zorgorganisatie in Amersfoort- haar bewoners, medewerkers, studenten stagiaires en vrijwilligers wil laten ervaren. Verder staat 'leefplezier' ook hoog in het vaandel. De zorg en ondersteuning die de Koperhorst biedt moet hieraan bijdragen. De Koperhorst is een actieve, enthousiaste gebruiker en promotor van REIN. Ada van de Veen en Monique van Lierop nemen ons mee in de wereld van REIN bij de Koperhorst.

## Leerhuis & REIN

De Koperhorst is vanaf de start van REIN nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van de inhoud en het aanbod, en zet REIN dan ook in bij de eigen MBO-opleidingen. In samenwerking met het MBO Amersfoort en het Leerhuis binnen de Koperhorst leiden we samen zorgmedewerkers op. De Koperhorst gelooft in het opleiden van mensen in eigen huis, in de eigen klaslokalen en op de werkvloer binnen de zorginstellingen. De leerlingen en stagiaires maken vanaf het begin deel uit van een klein team en worden goed begeleid bij het geven van zorg aan hun bewoners. Er zijn de afgelopen jaren

veel nieuwe ontwikkelingen binnen de zorg geweest, wat ook voor de afgestudeerde zorgmedewerkers betekent dat hun kennis en vaardigheden up-to-date moeten blijven.

Binnen de BOL helpende niveau 2 Zorg en Welzijn en BBL verzorgende 3 IG opleidingen hebben de docenten toegang tot REIN en zijn de e-learningen geïntegreerd in het lesmateriaal. Zoals bijvoorbeeld de VRH-modules voor insuline spuiten. De online trainingen kunnen dan eerst thuis ter voorbereiding gedaan worden, of delen daarvan, en de docent gebruikt deze vervolgens

tijdens de les. Er is veel kennis beschikbaar in REIN. Er zitten bijvoorbeeld ook veel casussen bij die heel toepasbaar zijn voor de studenten en stagiaires. 'Het is een gemiste kans als je dit niet gebruikt,' onderstreept Monique van Lierop, opleidingscoördinator bij de Koperhorst.

## Leerwinkel

85% van alle medewerkers is actief op REIN. Ze zien bij de Koperhorst dat de medewerkers graag rondsnuffelen op REIN; het wekt hun nieuwsgierigheid. 'Het is net alsof je met een winkelwagentje door een leerwinkel rijdt. Je pakt hier en daar wat uit de

kast en kan je op je gemak kijken wat je wel en niet gaat gebruiken. Je bent vrij om dat zelf te bepalen', legt Ada van de Veen uit. Zij is Manager ontwikkeling en kwaliteit van de Koperhorst. De module 'Lekker in je vel' wordt bijvoorbeeld vaak gedaan en is heel actueel nu men -vooral in de zorg- aan het bijkomen is van twee jaar COVID. Ada: 'Hiermee kun je een goed inzicht krijgen waar je sterktes liggen en hoe je jezelf ook op andere gebieden zou kunnen ontwikkelen als je dat wilt. En wat de Koperhorst hierbij voor jou kan betekenen.'

## Talentanalyse & extra's

Monique gaat verder: 'Je ziet dat mensen enthousiast zijn over de leerpaden en bijvoorbeeld bij teammomenten spontaan aan elkaar vertellen over wat ze nu weer hebben ontdekt op het platform. Zo vertelde een zorgmedewerker laatst tijdens een workshop over de Talentanalyse die ze had gedaan. Dat triggert anderen om daar ook eens naar te gaan kijken. En het is mooi hoeveel inzicht deze analyse geeft in hoe je bent als mens en waar jouw talenten liggen.'

## Blended Learning

De werkwijze van online leren en deze vervolgens in de praktijk brengen op je werkplek, is een nieuwe vorm van leren, ook bekend als blended learning. 'En in ons Leerhuis is dat eigenlijk dé manier om mensen op te leiden. Op deze manier sluit REIN naadloos aan bij de manier van leren bij de Koperhorst,' vertelt Monique. Voor de zorgprofessionals die hun opleidingen al voltooid hebben, is REIN juist de plek om je nascholingen bij te houden en je registraties op orde te houden. Ada: 'Maar ook deze groep ontdekt steeds meer dat je meer met REIN kunt: je kan eenvoudig even iets opzoeken, als je een bepaalde handeling een tijdje niet meer hebt gedaan. Dan kan je een kort instructiefilmpje bekijken.'

## 'REIN sluit naadloos aan bij de manier van leren bij de Koperhorst'

## Visie op leren

Ada: 'Wij vinden leren en ontwikkelen bij de Koperhorst heel belangrijk. Niet alleen qua opleiding, maar ook in je persoonlijke ontwikkeling. Je kunt hierbij zelf de regie nemen. Zo is er voor iedere medewerker een passend leertraject.' Deelopleidingen zijn ook erg in trek, merken Ada en Monique. Doordat de opleidingen in leereenheden zijn opgedeeld vanuit modulair opleiden, zijn ze toegankelijker. Ook binnen het aanbieden van het onderwijs in leereenheden is REIN geïntegreerd.

## 'Ik doe ertoe en ik hoor erbij'

Ada: 'Als je dat vertaalt naar een leven lang ontwikkelen, ga je kijken naar iemands individuele talenten. Dan is het ook belangrijk dat je kunt leren en ontwikkelen op de manier die bij je past. Met REIN werkt dat heel goed. Zo hadden we laatst een oudere medewerker, die via het volgen van de leereenheden haar allereerste diploma heeft behaald. Hier zijn we trots op.'

## Pep- en POP-gesprekken

Ada vervolgt: 'Wat in de Koperhorst dit jaar op de agenda staat zijn de individuele Pepgesprekken met onze medewerkers. Ze zijn gericht op het ertoe doen binnen de organisatie: vertel ons hoe het met je gaat, heb je persoonlijke leerdoelen, welke zijn dat? Wat kunnen wij voor jou hierin betekenen?'

Monique vult aan: 'Met onze studenten en stagiaires gebruiken we verder de POP-0formulier van REIN, die dan weer gekoppeld wordt aan de persoonlijke leerdoelen en de bijbehorende online trainingen.'

## De Koperhorst op koers!

De Koperhorst is gestart met een meerjarentraject om ook in de toekomst te kunnen voldoen aan de veranderende klantvraag. Daarbij hoort ook dat de organisatie wendbaarder gemaakt moet worden. Daarom is het thema De Koperhorst op Koers! in het leven geroepen. 'We willen een nieuwe koers varen met iedereen aan boord, richting de toekomst. Want om ons samen verder te ontwikkelen, is een cultuurverandering nodig,' licht Ada toe. 'De wil om zelf verder te groeien, dát staat centraal voor ons. En hoe wij als organisatie hierbij kunnen faciliteren.' ■



# Mijn REIN

We vragen het zorgkantoor, de gebruikers en de partners van REIN hoe zij de samenwerking met REIN ervaren



## Wat vindt het zorgkantoor van REIN?

'REIN is ontwikkeld met de hulp van transitie-middelen die beschikbaar waren voor zorgaanbieder overstijgende projecten in de regio. Mijn collega, Liesbeth Zwanepol, en ik zijn betrokken geweest bij de ontwikkeling en doorontwikkeling van REIN. In het begin vonden wij de plannen wat abstract, maar naarmate het project vorderde werd ons enthousiasme ook steeds groter. Gedreven projectleiders, een mooi project en een ambitieuze visie. Er wordt samen gewerkt aan blijvend leren. Wij zijn dan ook trots dat REIN zelfstandig kan bestaan en een stichting is geworden. Wij zagen dit niet eerder gebeuren. Een kroon op het harde werken!!'

Anne-Marie Schoonhoven,  
Zorginkoper Wlz ouderenzorg  
regio Utrecht stad en Utrecht West  
Zilveren Kruis zorgkantoor



# Wat vinden de gebruikers van REIN?

'Voor ieder wat wils. Er is een enorm aanbod beschikbaar voor iedereen en altijd. Top!'

'REIN heeft super veel diversiteit aan trainingen, ik word er echt blij van. Geeft me weer inspiratie en energie!'

'Hele mooie vormgeving die uitnodigt om te kijken, verder te klikken en te lezen. Makkelijk te begrijpen voor iedereen.'

'Ik kan de trainingen volgen wanneer het mij uitkomt. De trainingen zijn uitgebreid en zeer leerzaam, goed te volgen en informatief.'

'Je kunt online trainingen doen waar jouw interesses liggen en passend bij de bewoners die op dat moment op je afdeling wonen. Als er bijvoorbeeld iemand met hartfalen komt wonen, dan kun je de online training hartfalen doen zodat je up-to-date bent.'

'Het reflectie deel, de Talentscan, de 360 Feedbacktool en het POP vind ik geweldig!'

'Als kwaliteitscoördinator geeft het veel handvatten. REIN is heel compleet en laagdrempelig en ziet er mooi uit.'

'Zonder een verplichting, zelf dingen te leren, thuis in een rustige omgeving je persoonlijk ontwikkelen.'

'De zorgtrainingen zijn zeer makkelijk en goed te begrijpen en stimuleren om door te gaan.'

'REIN is van deze tijd!'

INVULKAART

Ik heb een  
de bewoner  
munt mijn  
dag goed. Daarom  
weert ik iedere dag  
weer met plezier  
voor de bewoners!



REIN

'Ik heb de Talentscan gedaan in REIN n.a.v. een ontwikkeltraject voor mijn functie van Eerst Verantwoordelijk Verpleegkundige bij Warande. De uitslag van de scan heeft mij zicht gegeven op mijn kwaliteiten en welke werkomgeving goed bij mij past. Ik ben gaan nadenken over waar ik nu "echt blij" van wordt en ben in gesprek gegaan met de inzetbaarheidscoach van Warande. Uiteindelijk heeft het ertoe geleid dat ik nu een nieuwe functie binnen de organisatie bekleed die mij veel uitdaging biedt en waarin ik mijn talenten volop kan gebruiken.'

Anne Vecht van Doorn, Leercoach bij Warande

Pieters en Bloklands Gasthuis was een van de eerste organisaties die live ging met het LMS van REIN. In 2 maanden hebben ze de gehele live-gang voorbereid. Medewerkers werden getraind, voerden trainingen in, zorgden dat de historie er in zat en dachten de structuur van hun eigen leerpaden uit. Ze instrueerden teamleiders en BIG-toetsers en organiseerden live- en online meetings om medewerkers uit te leggen hoe het leerplatform werkt. Hannah: 'We zijn maar wat blij dat we nu een goed systeem hebben en niet meer Excel lijstjes hoeven bijhouden van bevoegd- en bekwaamheden.'

Hannah de Rover, Adviseur Leren en ontwikkelen

'Ik ben nu twee jaar actief met REIN. Het werkt heel makkelijk en het is leuk om erin rond te kijken. Ik heb de Talentanalyse ingevuld. Door deze analyse word je je bewust van je eigen kwaliteiten en hoe je die het beste kunt inzetten in je werk. Door gebruik te maken van hetgeen dat al in mij zit, kan ik mijn talenten beter inzetten bij het ondersteunen van cliënten.'

Mieke Veenhof, activiteitenbegeleider bij QuaRijn



# Wat vinden de partners van REIN?

## **tinQwise** TinQwise, leverancier van platform & leeroplossingen

TinQwise stond met QuaRijn en Careyn aan de wieg van REIN. Samen hebben zij REIN en het personage REIN tot leven gebracht. Ze ondersteunen REIN technisch, didactisch en met creatieve content. REIN heeft samen met TinQwise twee Learning Technologies Awards gewonnen in Londen. Voor 'Best use of blended learning' en 'Excellence in the design of learning content' in de non-profit sector.

Reinout van Dommelen, directeur van TinQwise: "Wij zijn trots op onze samenwerking met REIN en de awards die wij samen gewonnen hebben. Wij vinden het fantastisch om bij te dragen aan het professionaliseren van leren & ontwikkelen in de zorg. We geloven dat elke zorgmedewerker kan groeien met de juiste learning tools & ondersteuning. Om zo de beste zorg te kunnen leveren aan mensen die dat nodig hebben."



## **Triple Balance**, leverancier van HR-tools & teamworkshops

Triple Balance is leverancier van de 360 graden Feedbackscan en de Talentanalyse van REIN. Zij verzorgen de REIN teamworkshops 'Inzicht in elkaars talenten', 'Teamscan en teamontwikkeling' en 'Communicatie in teams'. Ook kunnen zij klanten van REIN inzicht geven in hun talentprofiel, zodat zij hun talent optimaal kunnen benutten.

Leon van der Eijk, partner bij Triple Balance: "Het team van REIN luistert uitzonderlijk goed naar wat de behoeften van de zorgmedewerkers zijn. Ze zijn heel wendbaar, betrokken en kunnen daardoor echt iets betekenen voor de mensen in de zorg die het zwaar hebben nu. REIN wil zorgen voor de zorgmedewerker, net als wij. Wij hopen dat REIN zich nog verder door ontwikkelt en nog meer bij kan dragen aan de organisaties. En dat REIN altijd zo dicht bij de zorgmedewerkers en teamcoaches blijft staan zoals nu."

## **GoodHabitz**, leverancier van online trainingen



GoodHabitz biedt meer dan 150 online trainingen op REIN, onder andere op het vlak van communicatie, persoonlijke kracht, leiderschap, digitale vaardigheden, veiligheid en gezondheid. Geen saaie trainingen, lappen tekst en verplichte onderdelen. Maar behapbare en inspirerende content. Zowel REIN als GoodHabitz geloven dat leren leuk, toegankelijk en beschikbaar moet zijn voor iedereen. Zo kun je je blijven ontwikkelen op de manier die bij jou past: leren wat, waar, wanneer en hoe jij wilt.

Thijs Burgmans, coach bij GoodHabitz voor REIN: "REIN is innovatief en kijkt vooruitstrevend naar de markt en vernieuwt leren en ontwikkelen in de zorg. Wij hopen samen met REIN persoonlijke ontwikkeling en een leven lang leren op de agenda te zetten bij zorgorganisaties en individuen. Het is fijn om met zo'n enthousiaste en ambitieuze club te werken aan een gezamenlijk doel. Wij hopen dat REIN kan doorgroeien naar een volwaardige partner voor zorgorganisaties in het hele land. Met de mensen achter de schermen hebben we daar alle vertrouwen in."

## **Noordhoff**, leverancier van online trainingen, AskMe oplossing en LMS



Noordhoff levert de meer dan 240 zorginhoudelijke online trainingen en de werkplekondersteuning AskMe aan REIN. Daarnaast bieden zij klanten van REIN de mogelijkheid om leerportaal (Studytube) aan REIN te koppelen, zodat het aanbod van REIN nog beter kan aansluiten bij de structuur en behoeften van de organisaties.

Jan Kees Bos, senior Accountmanager bij Noordhoff: "Wij zien REIN als een hoog kwalitatieve leerpartner en zijn erg blij met deze samenwerking. Wij delen hun visie op leren en ontwikkelen in de zorg en het is ons gezamenlijke doel om de zorg te verbeteren. REIN biedt makkelijke toegang tot de juiste kennis en vaardigheden voor alle medewerkers in de ouderenzorg, zodat zij de beste zorg kunnen verlenen. En daar dragen wij heel graag ons steentje aan bij. We zijn dan ook nog lang niet klaar met deze mooie alliantie."



# Het team van REIN



'Het team van REIN werkt al jaren met veel plezier samen in deze samenstelling. Ieder heeft zijn eigen talenten, wij vullen elkaar mooi aan. We delen een passie voor leren en ontwikkelen en natuurlijk voor REIN. Sinds Corona werken we volledig online en dat gaat prima. Maar als we dan een dag samen zitten, dan stroomt de energie en regent het ideeën!'

**Yvonne Vredendaal, Manager Stichting REIN**

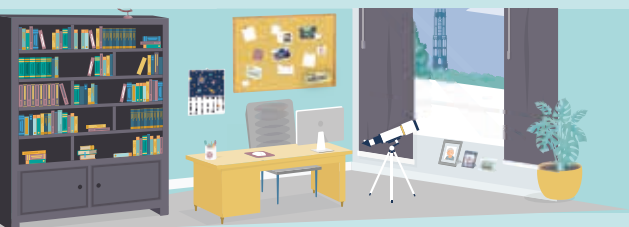
V.l.n.r.: Yvonne Vredendaal, Corné Verwoerd, Alice van Zurk, Sabine Eerligh & Mirna Noorlander. Op de foto ontbreekt Leo de Kort, de ICT-expert van REIN.

## Wist je dat...?

**...REIN 16 klanten heeft...** die REIN een cijfer 8,3 geven... **er 41.180 toetsen van zorgtrainingen zijn afgenomen...** er 14.000 medewerkers toegang hebben tot REIN... 89% vindt dat REIN helpt bij persoonlijke ontwikkeling... **100% van de klanten REIN aanbeveelt aan andere zorgorganisaties...** ... 67% van de REIN-gebruikers het liefst leert op de werkplek... **er al 14.655 keer geklikt is in de digitale werkplek-assistent...** er 2600 talentenanalyses zijn er gedaan... er 413 online trainingen in REIN zijn... **...de populairste training "Wet zorg en dwang" is** ... REIN vroeger zelf ook in de ouderenzorg werkte?



# Stap in de wereld van **REIN**



stap in de wereld van **REIN**  
**ikbenrein.nl**



Stichting REIN professionaliseert en stimuleert leren en ontwikkelen in de ouderenzorg. Zij biedt haar dienstverlening aan zonder winst oogmerk, voor zowel zorgorganisaties als (zelfstandige) zorgprofessionals in Nederland. Meer dan 12.000 professionals in de ouderenzorg maken momenteel gebruik van Leerplatform REIN. Kijk voor meer informatie op: [www.ikbenrein.info](http://www.ikbenrein.info) en [www.ikbenrein.nl](http://www.ikbenrein.nl)

**Uitgave van:**  
Stichting REIN  
[Info@ikbenrein.nl](mailto:Info@ikbenrein.nl)

**Fotografie:**  
EAS Fotografie  
[www.easfotografie.com](http://www.easfotografie.com)

**Vormgeving & redactie:**  
Yvonne Vredendaal  
Marieke van Rossem Writing & Design

**Met dank aan:** Irene Vriens, Mirjam Hagen, Edwin Kalbfleisch, Martin Falkenberg, Mieke Veenhof, Joyce Jacobs, Ria Leliveld, Monique van der Ven, Ada van de Veen en Monique van Lierop, Els Oosthoek, Nelleke van der Stelt, Ineke Mollenhorst, Sabine van Balen Blanken, Maurice Laval, Hannah de Rover, Anne-Marie Schoonhoven, TinQwise, Noordhoff, Triple Balance, GoodHabit, Sabine Eerligh, Mirna Noorlander, Alice van Zurk en Corné Verwoerd.