

# Neem de regie over je eigen ontwikkeling

Als kind leer je bijna vanzelf, je bent nieuwsgierig en ontvankelijk voor de wereld om je heen. Als volwassene ervaar je dat vaak anders. Leren wordt sneller een last, je volgt een training omdat het moet. Te weinig tijd, geen ondersteuning en 'het lukt me toch niet' zijn bekende excuses om nascholing te laten voor wat het is. Herkenbaar? Het kan anders. Neem de regie over je ontwikkeling en leer weer met plezier.

Jezelf ontwikkelen is eigenlijk geen keuze. Je doet het elke dag weer, bewust en onbewust. Maar door zelf de regie hierin te nemen kom je wel verder, zowel persoonlijk als professioneel. Toch vinden we dit vaak moeilijk. We voelen ons kwetsbaar als we benoemen waar we aan willen werken. We vinden het niet prettig om te worden aangesproken op fouten. Een veilig leerklimaat is dan ook een voorwaarde om te kunnen leren. Hier kun je zelf invloed op hebben.

## Haalbaar doel

Zelf richting geven aan je ontwikkeling geeft energie. Het motiveert jou en je omgeving, en het geeft je nieuwe inzichten. Je hebt meer zelfvertrouwen aan de balie en meer

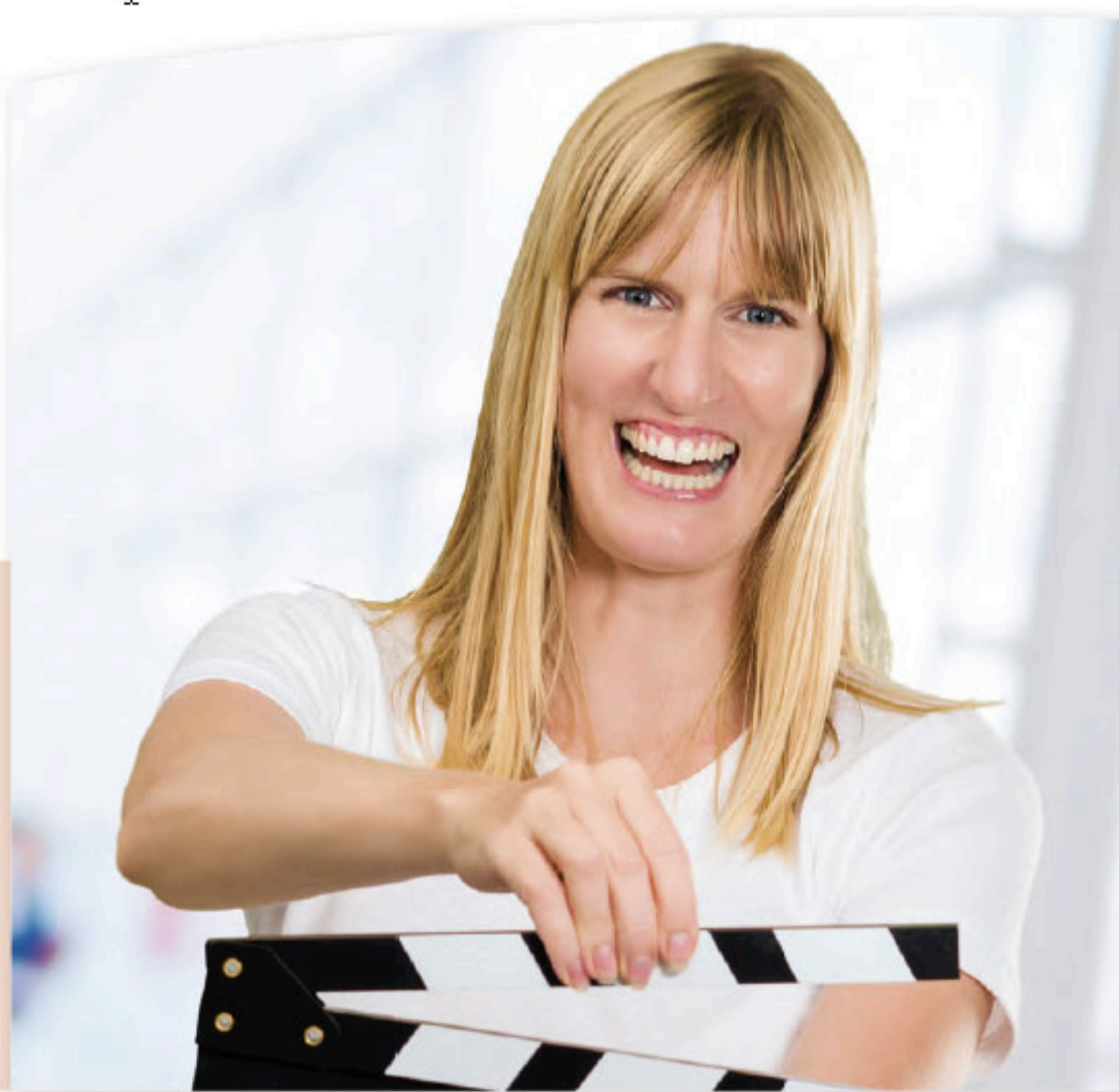
plezier in je werk. Bovendien vergroot het je mobiliteit op de arbeidsmarkt. Neem daarom je ontwikkeling in eigen hand. Vraag jezelf af: waar ben ik goed in? Wat vind ik belangrijk? Wat wil ik graag verder ontwikkelen? En waar word ik gelukkig van? Dit kun je doen aan de hand van het Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP, zie ook pagina 7). Formuleer een klein en haalbaar doel waar je aan wil werken: kennis of een vaardigheid die jij je eigen wil maken. Beschrijf je doel op een positieve manier en ga daarbij uit van je eigen kracht. Als je weet waar je sterk in bent, stel je je doel net een stapje verder. Zo is de kans op succes groter en kun je jouw talent nóg meer ontwikkelen. Leren wordt weer motiverend en leuk!

## Samen leren

Als je werkt aan je ontwikkeling, doe dit dan niet in je eentje. Veel interessanter en leerzamer is het om dit samen met anderen te doen. Kijk in je omgeving welke mensen jou kunnen ondersteunen in je leerproces. Vraag één of meer mensen die je vertrouwt om jou regelmatig feedback te geven op het punt waaraan je wil werken. Bekijk daarnaast wie van je collega's goed is in datgene wat jij verder wil ontwikkelen en vraag deze collega om tips of advies. Zo stel je een soort 'ontwikkelteam' samen met mensen die jou positief stimuleren. Jij kunt op jouw beurt ook anderen stimuleren en helpen zich verder te ontwikkelen. Want ook jij hebt talenten die anderen inspireren.

## Fouten maken mag

Als jij en je collega's elkaar feedback geven, doe dit dan op een positieve, opbouwende manier. Houd voor ogen dat het geen schande is om fouten te maken, maar dat dit hoort bij het leerproces. Het is dan ook essentieel dat je na een fout niet onderuit wordt gehaald. De leidinggevende speelt hierbij een belangrijke rol. Bij de bespreking van het POP kan hij of zij de momenten terughalen waarop je iets deed dat heel goed verliep. Bespreek samen hoe je deze vaardigheden eventueel kan verdiepen. Een leidinggevende met oog voor de kwaliteiten binnen zijn team weet die kwaliteiten te waarderen en stimuleren, en snapt dat diversiteit binnen het team een voorwaarde is voor succes. Hij zet zijn medewerkers gericht in op posities waar zij het best tot hun recht komen. Het resultaat: medewerkers nemen meer eigen verantwoordelijkheid en voelen zich prettiger op hun plek.



sba magazine | lente 2014 | pagina 4

## Verdieping

Om jou in je ontwikkeling te ondersteunen, ontwikkelt de SBA voortdurend cursussen en workshops, gericht op de behoeften van apothek-medewerkers. Daarbij bieden we ook steeds meer mogelijkheden voor verdieping. Zo ontwikkelen wij leerlijnen op diverse thema's. Een voorbeeld is de leerlijn Astma/COPD. Kennis op dit gebied kun je oprispen met onze e-learningcursussen. Vervolgens kun je in een bijeenkomst oefenen met de inhalatie-instructies en de eerste uitgifte

van astma- en COPD-medicatie. Aansluitend kun je een cursus doen om de therapietrouw bij deze cliënten te vergroten. En wil je nog een stap verder? Dan kun je leren hoe je cliënten het best preventief kunt voorlichten. Of hoe je in je apotheek een project opzet om extra aandacht te besteden aan longandoeningen. De SBA ontwikkelt vergelijkbare leerlijnen voor hart- en vaatziekten en diabetes. Bekijk ons aanbod op [www.sbaweb.nl](http://www.sbaweb.nl).

## Neem initiatief

Helaas bevinden sommigen zich in een omgeving waarin collega's elkaar vooral wijzen op fouten en ontbrekende vaardigheden. En dan komt niemand verder. In dat geval kun je zelf het initiatief nemen en bespreken met je leidinggevende en collega's hoe jullie het tij kunnen keren. Hoe is deze situatie ontstaan? En hoe kun je elkaar positief stimuleren in je ontwikkelingsproces? Bekijk wat je kunt doen om nieuwe kansen te creëren. Ga bijvoorbeeld naar de website van de SBA en bekijk de Toolbox Duurzame Inzetbaarheid Apotheken. Hierin zijn hulpmiddelen te vinden om de duurzame inzetbaarheid in de apotheek te vergroten. Hierin zijn drie belangrijke thema's uitgewerkt: samenwerken, ontwikkelen en kwaliteit. Met de informatie, instrumenten, formats en checklists voor duurzame inzetbaarheid zet jouw apotheek beslist een stap in de goede richting!

Meer over het werken met een Persoonlijk Ontwikkelingsplan lees je op pagina 7. |

## Wat mag het kosten?

Voor scholing van apothekmedewerkers is jaarlijks een budget beschikbaar. De hoogte van het budget, de voorwaarden voor de besteding en de terugbetalingsregeling zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling Studiekosten in de Cao Apotheken. De afspraken die je met je werkgever maakt over nascholing leg je vast in een individuele studieovereenkomst. Alle regels en voorwaarden voor (na)scholing vind je in bijlage 6 bij artikel 38 van de Cao Apotheken. De cao kun je inzien en downloaden op [sbaweb.nl](http://sbaweb.nl).



sba magazine | lente 2014 | pagina 5