

Een leven lang leren? Daar is geen tijd voor

We weten allemaal dat een leven lang leren in de zorg essentieel is. De snelheid van veranderingen van de technologie maakt het voor medewerkers soms uitdagend om die veranderingen bij te benen. We weten dat we mensen niet meer aan moeten nemen op basis van hun huidige kennis, maar op basis van de snelheid waarmee ze nieuwe kennis tot zich nemen. We weten dat zorgprofessionals gedreven zijn om de best mogelijke zorg te leveren en daarvoor willen ze zichzelf blijvend ontwikkelen. Ze willen gewaardeerd worden en uitgedaagd worden. Maar we weten ook dat mensen wel ruimte in hun hoofd moeten hebben om te kunnen leren. Om überhaupt deel te kunnen nemen aan leeractiviteiten. En ze moeten tijd hebben, krijgen en voelen om te leren. En juist daar gaat het vaak mis op het moment...

Ik zie zorgorganisaties overlopen. Het arbeidsmarkttekort, nieuwe systemen, Covid en verzuim leiden tot een enorme werkdruk. Het is al moeilijk om de tijd te vinden om stagiaires, leerlingen en nieuwe collega's goed te begeleiden en iets te leren, laat staan om zelf te leren. De werkdruk leidt doorlopend tot het annuleren van trainingen en scholingen. Mensen moeten gaten in het rooster vullen en continuïteit voor de client of patiënt gaat daarbij altijd voor.

Gevechten rondom het rooster

In de GGZ is het vechten om voldoende productie te leveren, in de huisartsenzorg lijkt de ruimte er vaak niet om te bedenken hoe iets slimmer kan als het gaat om digitale taken. In de ziekenhuizen gaan de wachtlijsten, achterstallig werk en uitgestelde operaties veelal voor op voor scholingsdagen. Moet er een dienst opgevuld worden in de gehandicaptenzorg? Dan moet Sandra uit de training geplukt worden. In de ouderenzorg worden sommige scholingen al niet eens meer gepland omdat men weet dat ze het vullen er van niet waar kunnen maken.

Vindt de verpleegkundige net genoeg tijd voor een webinar van een uur over zorgtechnologie, word ze voor het scherm weggerukt omdat er weer een uitbraak van corona is en haar hele team direct getest moet worden. Maar ook managers zeggen scholingen af omdat er te veel onrust is in het rooster en ze de gaten op moeten zien te vullen. Ik vind het schrijnend. En zorgelijk.

De cirkel doorbreken

Waarom? Omdat veel van die scholingen waar ik het over heb, gaan over slimmer werken, digitale vaardigheden, e-health, zorgtechnologie en digitalisering in de zorg. Scholingen die nodig zijn om de problemen die er spelen te tackelen. Opleidingen die nodig zijn om de zorgprofessional van nu klaar te stomen voor de toekomst.

We hebben nieuwe kennis nodig om de huidige en toekomstige problemen op te lossen, maar de huidige problemen ma-

ken het onmogelijk om die kennis tot je te nemen. De focus ligt op de problemen van de korte termijn, maar de problemen van de lange termijn zijn nog veel groter! We zitten in een vicieuze cirkel waar we niet zomaar uit komen.

Korte kennissnacks

Leren op de werkplek zelf is een oplossing. Korte kennissnacks, informatie direct beschikbaar via QR-codes, quizen via je telefoon, podcasts: allemaal middelen waarmee je in korte tijd kunt leren. Modern en noodzakelijk. Maar ook daarvoor moet je ruimte in je hoofd hebben. Ruimte om die nieuwe kennis op te nemen en op te slaan in het lange termijngeheugen.

Ambassadeurs inzetten die collega's helpen op de werkplek zelf werkt goed. Dat geven medewerkers massaal aan als de meest prettige manier van leren op digitaal gebied. Onlangs opperde een regiodirecteur om een speciaal flex-team in te zetten dat diensten overneemt waardoor medewerkers (eventueel met een digicoach) gaan werken aan hun digitale en techvaardigheden. Briljant. Maar haalbaar?

Hoe doorbreken we de cirkel? Hoe creëren we tijd en ruimte voor een leven lang leren? Wat mij betreft een thema dat grote prioriteit verdient. Recht op leren. Ook voor de zorg! ■



Suzanne Verheijden is strategisch innovatieadviseur en ondernemer met BuroStrakZ.