

# Leren en ontwikkelen in de zorg

17 mei 2023



Het is zorgwekkend dat één op de vijf (21 procent) zorgorganisaties nu al van mening is dat ze aanzienlijk achterlopen op het gebied van vernieuwing en innovatie in L&D. Bovendien geeft slechts de helft (50 procent) van de organisaties aan dat ze in staat zijn om mee te gaan met de noodzakelijke veranderingen.

Deze [bevindingen](#) benadrukken de urgentie van vernieuwing en innovatie in het leerlandschap van de zorg, terwijl veel organisaties moeite hebben om zich aan te passen aan de veranderende behoeften. Het is van groot belang dat zorgorganisaties deze uitdagingen aanpakken en investeren in L&D om te kunnen voldoen aan de veranderende eisen van de sector.

## **Leren en ontwikkelen**

Bijna alle zorgorganisaties (94%) hebben een duidelijke visie ontwikkeld voor het leren en ontwikkelen van hun medewerkers. Helaas blijkt uit het onderzoek echter dat bijna de helft (48%) van de HR- en L&D professionals in de zorg gelooft dat de visie voor leren en ontwikkelen alleen op papier bestaat. Een aanzienlijk deel van deze professionals (bijna een derde) geeft aan dat de visie vaak niet wordt toegepast in de praktijk, en bijna één op de vijf professionals vindt dat de visie te weinig richting biedt. Opvallend in het onderzoek is ook dat het voldoen aan de cao, wet- en regelgeving onderaan de lijst van beoogde doelen van het leerbeleid staat.

Slechts vijftien procent van de HR- en L&D professionals noemt dit als een van de doelen. Dit

staat in schril contrast met de drie meest genoemde doelen, namelijk het streven naar een goede kwaliteit van zorg (72 procent), het ontwikkelen van bekwaamheid bij medewerkers (59 procent) en het behouden van huidige medewerkers (44 procent). Het accreditatiebeleid is kennelijk niet langer de hoogste prioriteit voor zorgorganisaties. De rol van de overheid bij beslissingen omtrent het accreditatiebeleid wordt maar matig op prijs gesteld. Slecht zeventien procent van de HR- en L&D professionals is van mening dat de overheid over voldoende kennis en kunde beschikt op dit vlak.

## **Eigen regie**

Zowel HR- en L&D professionals als medewerkers in de zorg ervaren beperkingen in het huidige accreditatiebeleid. Patrick Hendriks, General Manager Noordhoff Professional daarover: “Medewerkers willen meer eigen regie. Verplichte scholing over kennis en vaardigheden die je al beheerst, dragen niet bij aan de ontwikkeling van de medewerker. Slechts twaalf procent van de medewerkers geeft aan zichzelf het beste te kunnen ontwikkelen als ze eerst de nodige accreditaties halen voor ze met iets nieuws beginnen.

Dat is opvallend laag als je het afzet tegen de 56 procent die aangeeft juist liever de benodigde vaardigheden op te doen tijdens het werk en 50 procent van de werknemers die aangeeft het liefst zo kort en bondig mogelijke lesstof te willen tussen het werken door.” Zorginstellingen zouden daarop volgens Hendriks nog veel meer kunnen inspelen. Bijvoorbeeld door medewerkers meer zeggenschap te geven over de manier waarop ze hun vak bijhouden.

## **Weinig oog voor nieuwe leervormen**

HR- en L&D professionals in de zorg tonen nog weinig interesse in echt vernieuwende leervormen. Uit het onderzoek blijkt dat blended learning (55 procent), e-learning (55 procent) en fysieke trainingen (54 procent) verreweg het meest genoemd worden als leervormen/leertrends waarop zij in 2023 voornamelijk inzetten. Virtual Reality (6 procent), Gamification (3 procent) en Augmented Reality (2 procent) worden slechts sporadisch genoemd.

## **Sneller en anders leren en ontwikkelen**

Om te kunnen meebewegen met veranderingen wordt bij Maastricht onderzoek gedaan naar [slimmer leren](#) om meer kwaliteit te bereiken in minder tijd voor radiotherapeutisch laboranten. Alsmede omdat het sneller en anders leren van groot belang is om ook in de toekomst hoogwaardige zorg te kunnen blijven bieden, terwijl intussen de eisen aan medewerkers veranderen.

Het huidige opleidingsprogramma vereist doorgaans zes tot twaalf maanden voordat een radiotherapeutisch laborant, na het behalen van zijn HBO-opleiding, in staat is om zelfstandig complexe bestralingsplannen te maken in de kliniek. Om aan te passen aan de veranderende eisen aan medewerkers, is er echter een nieuwe opleidingsopzet ontwikkeld. Met deze nieuwe opzet kan de opleidingsduur worden teruggebracht tot drie maanden, waarbij tevens hogere inhoudelijke eisen worden gesteld. De L&D in de [zorg monitor 2023](#) is de eerste editie van een jaarlijks onderzoek onder zorgprofessionals.