

Innovatief opleiden

Innovatief opleiden is op een vernieuwende manier met opleiden aan de slag gaan om het effect van opleiden in het ziekenhuis te vergroten. Zo zetten ziekenhuizen steeds vaker onderwijskundige expertise in om opleidingen en trainingen te verbeteren. Het kan gaan om organisatiebrede scholingen voor alle medewerkers, maar ook om specifieke trainingen voor bepaalde groepen, zoals verpleegkundigen, arts-assistenten en artsen. Hoe creëer je in het ziekenhuis een klimaat waarin innovatief opleiden mogelijk is? Deze stroomversneller beschrijft de vijf kernelementen die hiervoor nodig zijn en drie voorbeelden van innovatief opleiden.

1. Een innovatieve visie op leren

- Innovatief opleiden begint met een visie op leren.
- Beschrijf in de vorm van een statement hoe het ziekenhuis leren en ontwikkelen ziet.
- Elementen als werkplekplekieren, een veilige leeromgeving en reflectie op eigen handelen kunnen hierin een plek krijgen.
- Vertaal de visie op leren en ontwikkelen in een strategisch opleidingsplan. Beschrijf hierin de beoogde resultaten en welke interventies daarvoor nodig zijn.
- Investeer als ziekenhuis in het uitvoeren van dit strategisch opleidingsplan, o.a. door het aantrekken van (of bijscholen van de eigen) onderwijskundige expertise.
- Deze investering betaalt zich terug in hogere kwaliteit van medewerkers en meer tevreden medewerkers.

2. Meer werkplekieren dan klassikaal leren

- Mensen leren vooral door te doen. Zorg voor een optimale combinatie van leren door te werken, coaching & feedback en formele trainingen (verhouding respectievelijk 70:20:10).
- Verschuif waar kan het zwaartepunt van formeel leren naar werkplekieren.
- Voeg verpleegkundigen met onderwijskundige expertise toe aan teams (nieuwe rol: expert onderwijs), met o.a. de volgende taken:
 - Het challenges van collega's door (kritische) open vragen te stellen over het handelen. Deze vragen triggeren bewustzijn: Voel ik me goed bij wat ik doe?
 - Beschikbaar zijn voor vragen.
- Benoem dagelijkse vaste leermomenten, bijvoorbeeld tijdens de overdracht.

3. Leren vanuit intrinsieke motivatie

- De behoefte om te leren moet door de professional ervaren worden en niet extern worden opgelegd.
- Deze intrinsieke behoefte ontstaat als een professional voelt dat er een 'gap' is tussen wat hij/zij kan, en wat nodig is.
- Dit bewustzijn ontstaat als de professional wordt bevraagd door collega's (bijv. door de expert onderwijs) en feedback krijgt.
- De focus moet liggen op het kunnen vinden van de juiste informatie op het juiste moment.
- Op basis hiervan kunnen specifieke acties in (skillslab/ simulaties/ e-learning/training) worden ingezet.

4. Integraal en interprofessioneel leren

- De inhoud van opleidingen/trainingen moet integraal tot stand komen: betrek naast onderwijskundigen ook artsen en verpleegkundigen.
- Zet in op interprofessioneel leren: het leren met en van professionals met andere beroepen in de zorg.
- Dit is essentieel voor het leren van transmurale werken en netwerkgeneskunde (zie stroomversneller over transmurale samenwerking).
- Organiseer dat zorgprofessionals met elkaar én van elkaar leren, combineer delen van opleidingen met elkaar.
- Dit kan binnen beroepen (verschillende medisch specialisten etc.) en tussen beroepen (artsen met verpleegkundigen etc.).

5. Leren leuk en veilig maken

- Leren leuk maken vergroot de participatie en zorgt ervoor dat informatie beter blijft hangen.
- Denk bijvoorbeeld aan het inzetten van een VR-bril met films gemaakt in de operatiekamer van het eigen ziekenhuis of het inrichten van een escaperoom gerelateerd aan een bepaald thema.
- Zorg waar mogelijk voor een combinatie van on- en offline; het aanbieden via beide kanalen is aantrekkelijker en afhankelijk van het doel vaak ook effectiever.
- Bied alle zorgprofessionals coaching en begeleiding (mentor of buddy, intervisie) aan. Dus bijvoorbeeld ook arts-assistenten niet in opleiding tot specialist (ANIOS).
- Draag bij de introductie voor (startende) professionals uit dat er een veilige leeromgeving is: 'fouten maken mag'.

Massive Online Open Course (MOOC):

Het Spaarne Gasthuis biedt zorgmedewerkers gratis een op maat gemaakte online cursus aan over toekomstbestendig werken. Deze cursus is gemaakt voor en door zorgprofessionals.

- Gedurende drie weken worden online filmpjes, artikelen en tips gedeeld met prikkelende vragen.
- Via deze vorm van sociaal leren kunnen zorgprofessionals met elkaar kennis delen en ophalen.
- Voordeel is dat de regie bij de deelnemers zelf ligt. Niet alles hoeft van A tot Z doorlopen te worden. Deelname aan de verschillende onderdelen is naar eigen behoefte.

Leerwerkplaats

Het Flevoziekenhuis leidt verpleegkundestudenten op in de Leerwerkplaats:

- Door alle werkprocessen op een afdeling uit te voeren, maken studenten het totale verloop van een behandeling mee (van opname tot ontslag) en hebben zij meer contact met patiënten.
- Ervaren verpleegkundigen worden opgeleid om de rol van begeleider uit te voeren.
- De kwaliteit van de stage gaat hiermee omhoog, de student kan beter beoordeeld worden en er kunnen meer stageplekken geboden worden.

Escaperoom VMS-thema's

In het Prinses Máxima Centrum is voor de VMS-thema's een escaperoom ingericht:

- Door het oplossen van vragen, puzzels en patiënt-cases worden VMS-thema's onder de aandacht gebracht.
- Gecombineerd met een online social learning-platform (SPOC) waar professionals 24/7 samen kunnen leren via hun mobiel of laptop.
- Gekoppeld aan een themaweek 'VMS-thema's' voor extra momentum.