

Hoe verminder je uitstroom zorgpersoneel?



HET IS BELANGRIJK DAT ZORGORGANISATIE HUN VERPLEEGKUNDIGEN DE MOGELIJKHEID GEVEN OM HUN LEVEN LANG TE BLIJVEN LEREN. FOTO PIM MUL

De uitstroom van verpleegkundigen is al jaren hoog. Bijna een derde van hen noemt als hoofdreden om de zorg te verlaten: te weinig mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen.

Breda/Tilburg

Het wordt tijd dat verpleegkundigen beter ondersteund worden in hun professionele ontwikkeling, vindt lector Annemarie de Vos.

Ik nam in 2004 na 20 jaar afscheid van de intensive care. Dat was niet omdat ik niet meer als ic-verpleegkundige wilde werken, maar omdat het voor mij helaas onmogelijk was om mijn eigen professionele ontwikkeling te combineren met het werken in de patiëntenzorg. Twee decennia verder lijkt er nog steeds weinig veranderd.

Te weinig mogelijkheden voor ontwikkeling

Veel verpleegkundigen geven aan dat ze te weinig ontwikkelingsmogelijkheden hebben. Bijna een op de drie verpleegkundigen die de zorg verlaten, noemt dit als de belangrijkste reden voor vertrek volgens het Uitstroomonderzoek 2022 van Transvorm, het regionaal samenwerkingsverband van werkgevers in zorg en welzijn in de provincie Noord-Brabant. Niet eerder gaven ze dit zo luid en duidelijk aan.

Het tekort aan zorgmedewerkers is een groeiend probleem. Over tien jaar verwachten we in Nederland dat er 100.000 tot 125.000 zorgprofessionals te weinig zullen zijn. De verpleegkundige beroepsgroep kampt met de grootste tekorten. Met dit probleem in het achterhoofd is het belangrijker dan ooit dat verpleegkundigen betere ontwikkelkansen krijgen en daar beter de regie over kunnen voeren.

Om dat belangrijke punt te bereiken, zullen we een antwoord moeten vinden op de volgende vragen: zijn deze ontwikkelingsmogelijkheden inderdaad niet beschikbaar? Of sluiten ze niet aan bij de behoeften van de verpleegkundigen? Een andere vraag is of verpleegkundigen voldoende in staat zijn om zelf de regie te nemen over hun eigen professionele ontwikkeling.

Onderzoekers van het lectoraat Continue Professionele Ontwikkeling van Verpleegkundigen gaan dit thema de komende jaren nader verkennen. Continue Professionele Ontwikkeling is een levenslang proces, waarbij zorgprofessionals actief deelnemen aan leeractiviteiten. Met als doel het ontwikkelen en onderhouden van bekwaamheid, verbetering van beroepspraktijk en ondersteuning bij het bereiken van de persoonlijke loopbaandoelen.

Dit houdt in deelname aan bijvoorbeeld opleidingen, cursussen en trainingen. Maar het gaat ook om informele leeractiviteiten, zoals het leren door werkervaring opdoen of het raadplegen van collega's.

Belangrijke 'leerbron'

De dagelijkse praktijk vormt dan ook een belangrijke 'leerbron'. Veel organisaties hanteren het zogenoemde 70-20-10 Leermodel van Jennings. Volgens dit model vindt zeventig procent van het leren plaats op de werkplek door ervaring en doen, twintig procent door sociale interactie met anderen en slechts tien procent door formele training.

Hieruit concludeer ik dat een stimulerende, krachtige leer- en werkomgeving essentieel is om professionele ontwikkeling van verpleegkundigen te stimuleren. In zo'n omgeving willen verpleegkundigen blijven leren en bijdragen aan innovaties, staan ze open voor feedback en vragen ze hier ook actief naar. Een dergelijke leerwerkomgeving zien we bijvoorbeeld terug in de Zorg Innovatie Centra (ZIC's) in het Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis in Tilburg en de Leer Innovatie Afdelingen (LIA's) in het Amphia Ziekenhuis in Breda.

In zo'n ZIC werken verpleegkundigen samen met grote groepen studenten en is leren een collectieve aangelegenheid, omdat ook verpleegkundigen hier expliciet leren. Dit betekent onder meer dat zowel de verpleegkundige als de student constant reflecteert op het denken, voelen en handelen.

Prikkelt nieuwsgierigheid

Tot dusver zijn er geen wetenschappelijke studies verricht naar de effecten van het werken in een ZIC op de professionele ontwikkeling van verpleegkundigen. Draagt hun werk op een ZIC bij aan hun professionele ontwikkeling of prikkelt het hun nieuwsgierigheid om net als de studenten nieuwe kennis op te doen?

Dit is een van de eerste vragen waar we ons als lectoraat over gaan buigen.

De ZIC's in het ETZ in Tilburg zijn goede voorbeelden van hoe een zorgorganisatie haar verpleegkundigen pro-actief een betere ontwikkelomgeving kan bieden. Het is belangrijk dat zorgorganisaties in heel Nederland hun verpleegkundigen de mogelijkheid bieden om hun leven lang te blijven leren. Want elke professional die we voor de zorg kunnen behouden is er één.