

# Geen tijd om te leren **kost tijd**

**Elke zorgorganisatie heeft vanuit de CAO de verplichting om 2 procent van het budget te besteden aan opleidingen voor zorgprofessionals. Dat zijn geen verleturen, maar kosten voor de trainingen zelf. Dit budget wordt vrijwel nooit opgemaakt. Daar wordt verrassend weinig op gecontroleerd en ook niet tegen geprotesteerd. En dat snap ik niet. Hoe kunnen we de zorg van de toekomst realiseren als de competenties niet meegroeien met de ontwikkelingen?**

Ik ben jarenlang manager zorg geweest en toen verbaasde het me al. Elk jaar vochten we om dat opleidingsbudget in oktober weer rond te krijgen. Kunnen er echt niet nog meer opleidingen bij? Past die methodiekcursus er niet nog bij? Hoeveel mensen moeten hun verpleegkundige handelingen bijspijkeren?

Het was rekenen, herrekenen, doorrekenen, optellen en aftrekken totdat we echt aan het maximale budget zaten. "Nee helaas, jouw Hbo-opleiding autisme paste er echt niet meer in, maar volgend jaar ben je als eerste aan de beurt!"

## Het ging nooit op

Maar in de regio hadden we aan het einde van het jaar altijd weer geld over. Het ging nooit op. Ik deed onlangs navraag bij diverse zorgorganisaties en dat is blijkbaar nog steeds zo.

Waarom vinden we leren ongelooflijk belangrijk, maar geven we steeds weer voorrang aan het rooster? Natuurlijk snap ik dat het passend krijgen van het rooster extra uitdagend is geworden door het arbeidsmarkttekort en het verzuim en de werkdruk.

Maar kan scholing er niet voor zorgen dat de medewerker beter werk doet, zich gewaardeerd voelt en langer bij je organisatie blijft werken? Zodat je geen tijd en geld hoeft te besteden aan het werven van nieuwe mensen? Zorg je met goede inhoudelijke scholing niet voor minder escalaties met cliënten en patiënten? En voor een hogere kwaliteit van zorg of zelfs meer aandacht voor preventie waardoor we kosten voorkomen? Help je met opleidingen en trainingen mensen niet om met technologie om te gaan en zo slimmer of zelfs op afstand te werken? Help je ze met tijd en aandacht voor digitale vaardigheden niet om sneller hun werk te doen met meer werkplezier? Volgens mij wel!

## Cliënt gaat altijd voor

Natuurlijk is dat niet alleen de verantwoordelijkheid van de organisatie, de leidinggevende en de opleider. Medewerkers vinden het zelf soms ook lastig om naar een scholing te gaan als de afdeling in brand lijkt te staan. Sterker nog: tijd die niet aan 'het bed' besteed wordt, leidt tot schuldgevoel. Scholing is geen zorg, cliënten gaan voor.

Maar is nee zeggen tegen scholing wel het beste voor de cliënt/patiënt? Tegenover goed werkgeverschap staat ook goed werknemerschap (mooi citaat van Gerard Schoep van de VGN)! Goed voor jezelf zorgen en jezelf ontwikkelen en bijblijven. Want iemand met een rugzak vol scholing over omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag, tillen zonder rugklachten, en de workshop zorgtechnologie of e-learning over medicatie is een betere zorgprofessional dan die medewerker die vol passie aan het werk is maar al jaren niets heeft bijgeleerd. De zorg is in beweging en de ontwikkelingen gaan razendsnel. Het geld is niet het probleem.

## Leven lang ontwikkelen

Medewerkers: zorg eerst goed voor jezelf, pas dan kun je voor je cliënten/patiënten zorgen. Denk maar aan het zuurstofmasker in het ziekenhuis. Leidinggevenden: gun je medewerkers een leven lang leren en zet alles op alles om de belangrijke scholingen niet te schrappen. Opleiders: wees creatief en evalueer goed welk aanbod het minst tijdrovend en meest effectief is. En OR: ga in gesprek in je organisatie over waarom die 2 procent opleidingsbudget wederom niet uitgegeven is. Een leven lang ontwikkelen, dat doen we samen!



**Suzanne Verheijden** is strategisch innovatie-adviseur en ondernemer met BuroStrakZ.