



Opleiding Radiotherapeutisch laboranten van 12 naar 3 maanden 'Slimmer leren in minder tijd én betere keuzes maken'

Maastricht doet succesvol onderzoek naar slimmer leren. “Om kwaliteitsvolle zorg te blijven bieden, moeten in de nabije toekomst vooral radiotherapeutisch laboranten sneller en anders leren”, zegt onderzoeker bij Maastricht dr. Pascale Simons. “Dat komt omdat de eisen aan medewerkers veranderen. Met de bestaande opleidingsopzet kan een radiotherapeutisch laborant na het afronden van zijn HBO opleiding in 6 tot 12 maanden worden klaargestoomd om zelfstandig de meer complexe bestralingsplannen te maken in de kliniek. We hebben een nieuwe opleidingsopzet gemaakt waarin die periode beperkt is tot 3 maanden én waarbij de lat inhoudelijk veel hoger ligt.” Hoe kan dat?

DOOR PETER VAN DEN BESSELAAR & JANINE BEAUJEAN

Naar verwachting zal de komende 5 tot 10 jaar de druk op medewerkers in de radiotherapie-kliniek enorm toenemen. De behandelplanning, die momenteel een groot gedeelte van de tijdbesteding van laboranten vergt, verandert door verdergaande automatisering. Bij het (deels) geautomatiseerd bestralen van patiënten worden waarschijnlijk Artificiële Intelligentie-technieken toegepast.

“Waar nu de nadruk in het werk voornamelijk ligt bij handelingen en uitvoering, zal dit steeds meer verschuiven naar het besturen en controleren van de apparatuur. Dit vergt vaardigheden om onder tijdsdruk besluiten te nemen waarbij veel achtergrondkennis nodig is”, zegt Simons. “In de toekomst hebben de radiotherapeutisch laboranten expertise in medische besluitvorming

nodig. De behandeling van een patiënt kunnen we optimaliseren met geïndividualiseerde besluitvorming.”

“Er zijn voor nieuwe radiotherapeutisch laboranten steeds minder trainingsmogelijkheden om de complexe competenties in de dagelijkse praktijk aan te leren”, voegt collega Learning & Development specialist Colette Dijcks toe. “Terwijl het veel inspanning vergt van ervaren klinisch professionals om zich aan te passen aan de veranderende eisen en de eigen competenties op duurzaam hoog niveau te houden. Wij zien dat de bestaande trainings-

Job Instruction is een inspiratiebron

Maastricht kijkt bij het maken van nieuwe trainings- en leermethoden naar innovatieve ideeën en succesvolle toepassing elders. Job Instruction is een inspiratiebron. Net als Toyota past Maastricht dit toe: een Job Breakdown om het werk te analyseren, gestructureerde uitvoering van de training en werken met een individueel trainingsplan.

“De Job Breakdown waarbij je met experts tot in detail het werkproces doorloopt was voor ons heel waardevol”, zegt Pascale Simons. “Je stelt bij alle werkzaamheden drie vragen. Een: Wat is belangrijk? Twee: Hoe dient het werk uitgevoerd te worden? Drie: Waarom doe je dat precies zo? “Vooral in de antwoorden op de Hoe? en Waarom? vragen komt impliciete kennis goed tot uitdrukking. Deze vragen zijn vormgegeven in visuele tools. Dit helpt bij het verkrijgen van een beter begrip van de context en de mogelijke gevolgen van bepaalde beslissingen.”

methoden niet meer voldoen. Er zijn innovatieve ideeën nodig om het leren in de klinische praktijk te verbeteren en efficiënter te maken.”

Bestaande en nieuwe training

In 2022 is er voor het maken van complexe bestralingsplannen bij longkanker een pilot uitgevoerd, waarbij een nieuwe trainingsmethode is vergeleken met de bestaande methode. Bij de bestaande trainingsmethode volgden de trainees/radiotherapeutisch laboranten buiten de klinische setting een inwerkprogramma bestaande uit drie behandelplannen. Ze gingen vrij snel meedraaien in de kliniek om gezamenlijk met een ervaren collega radiotherapeutisch laborant klinische expertise op te doen.

“Dat bleek niet ideaal om te leren, want de trainees werden geconfronteerd met veel verschillende aanpakken in veel verschillende contexten”, schetst Dijcks. “Per saldo resulteerde dit in een lange inwerkperiode.”

Bij de nieuwe training met een strak gestructureerde aanpak maken trainees zelf vijf behandelplannen. Nieuw zijn feedback en reflectiemomenten. Dijcks hierover: “De trainees krijgen per plan individuele feedback van de trainer over het wat, hoe en waarom van bepaalde beslissingen. De trainees reflecteren individueel op de plannen én er is een collectieve peerreflectie-bijeenkomst. We expliciteren de impliciete kennis dus veel meer. Zo krijgt kritisch denken, probleemoplossend vermogen en besluitvaardigheid meer aandacht. We zien een steilere leercurve bij de

nieuwe trainingsmethode.”

Om te weten of de opgedane kennis ook tot duurzame gedragsverandering leidt, is een meting uitgevoerd 6 maanden na de training. Dijcks: “De verbeteringen die we zagen na het uitvoeren van de peerreflectie aan het einde van het traject bleven behouden na deze 6 maanden. Ook bij een groepje ervaren medewerkers zagen we dat peerreflectie tot verbetering in gemiddelde plankwaliteit heeft geleid, die stand heeft gehouden tot minimaal 6 maanden na de sessie.”

Positieve reacties

Zowel de trainees als de ervaren radiotherapeutisch laboranten, die alleen in de peerreflectie deelnamen, zijn gevraagd naar hun ervaringen. De trainees zijn zeer te spreken over de nieuwe trainingsmethode en waarderen deze positief. Ze geven aan meer inzicht en achtergrondkennis mee te krijgen. Trainees én ervaren radiotherapeutisch laboranten waarderen de dialoog over de behandelplannen en de besluitvorming. De trainees scoren daarbij hoger dan de ervaren radiotherapeutisch laboranten. In een uitgevoerde pilot was de doorlooptijd voor trainees om volledig competent te worden om complexe behandelplannen te maken voor longkanker van 12 maanden verkort naar 3 maanden.

Minder variatie

Maastricht kan de gestructureerde methode (job breakdown, vormgeven in visuele tools, inhoudelijk reflecteren en getrainde trainers) toepassen voor elke trainingssituatie waarin

complexe besluitvorming deel uitmaakt van de taak. Het ontwerpen van de trainingsmaterialen helpt om het proces te standaardiseren én de impliciete kennis te expliciteren dankzij de bespreking van alle relevante stappen tussen professionals.

Simons is trots op de resultaten: “We focussen in de training op wat professionals inhoudelijk aanspreekt en dat is puur de inhoud. Daar worden ze warm van. De training mag ook leuk zijn. Een eyeopener is dat het maken van de training voor ons veel waarde oplevert. We maken een kwaliteitsslag door standaardisatie. Het is niet in één getal te vangen, maar we zien dat de variatie tussen professionals minder is geworden en er betere keuzes worden gemaakt wat de kwaliteit van de bestralingsplannen direct ten goede komt. Dit zien we zowel bij studenten of nieuwe medewerkers als bij de ervaren medewerkers. De nieuwe leermethode klinkt het niveau omhoog. Het mooie is dat de kwaliteit wordt verhoogd en de tegelijk de medewerkers sneller getraind zijn met duurzame achtergrondkennis.”

Inmiddels wordt bij Maastricht gekeken hoe deze trainingsmethode breder toe te passen is in andere contexten, processen met veel impliciete kennis en eventueel in andere disciplines. ■

Referentie



Topspecialistische Zorg en Onderzoek (TZO)

Maastricht ontving, middels één van de zes gehonoreerde projecten in Nederland, een financiering van 3 miljoen uit het programma Topspecialistische Zorg en Onderzoek (TZO) om haar topspecialistische functie te versterken en continueren. Snel op elkaar volgende technologische en procesinnovaties veranderen het werk enorm. En daarmee ook de rollen, taken en benodigde vaardigheden van de mensen werkzaam in de radiotherapie. Maastricht doet met dit geld onder meer succesvol onderzoek naar slimmer leren.

Het programma TZO heeft als doel om, binnen de bestaande kaders van het zorgstelsel, topspecialistische zorg gecombineerd met toegepast klinisch wetenschappelijk onderzoek en onderwijs te continueren en te verbeteren en qua bekostiging tot een duurzame oplossing te komen. Hierbij gaat het om de combinatie van onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (niet fundamenteel) dat samenhangt met zeer specialistische zorg voor (vaak wat kleinere groepen) patiënten met een complexe zorgvraag die niet door ieder ziekenhuis wordt geboden.

Ook kan het gaan om toegepast onderzoek met als doel om op korte termijn de kwaliteit van zorg en leven van patiënten te verbeteren. Dit betreft onderzoek naar veel voorkomende aandoeningen bij grote groepen patiënten, dat leidt tot medische, sociale en procesinnovaties en is gericht op het creëren van toegevoegde waarde voor zorgverleners in de regio en de sector.



CV

Pascale Simons is Program Manager Operational Excellence bij Maastricht.

Colette Dijcks is Learning & Development specialist bij Maastricht.