



**Samen leren voor
een betere zorg**



De werkgroep Werkpleklerin:

- Sylvia Strooband, teammanager Laurens Academie
- Aly Dassen, adjunct-directeur Albeda Zorgcollege
- Yvonne Jongejan, expertdocent Albeda Zorgcollege
- Annemiek van Workum, senior projectmanager Leerwerkplaatsen Albeda
- Yvonne Slee, voorheen manager Antes College
- Rianne Sell-Sintmaartensdijk, stafadviseur Initieel onderwijs Erasmus MC Academie
- Hannie Boudesteijn, opleidingsmanager Zadkine Gezondheid, Welzijn & Sport College
- Klaartje Potma-de Vries, onderwijsmanager hbo-v, Hogeschool Rotterdam
- Arie Hettinga, stagecoördinator hbo-v, Hogeschool Rotterdam

Samen leren voor een betere zorg

Dr. Ada ter Maten-Speksnijder
practor Leerwerkplaatsen Albeda

Het werk van verpleegkundigen en verzorgenden



Inhoud

- 7** Voorwoord
- 8** Inleiding
- 10** Werkplekleren in het Erasmus MC samen met roc Zadkine en Hogeschool Rotterdam
- 14** Learning Communities bij Antes samen met Albeda Zorgcollege
- 18** Praktijkgestuurd Leren bij Laurens samen met Albeda Zorgcollege
- 22** Nieuwe initiatieven
- 25** Conclusies



Samen werken aan ambities

Met trots presenteren wij de resultaten van onze samenwerking in de drie projecten die vanaf 2016 zijn gestart. Met deze projecten willen wij een bijdrage leveren aan het realiseren van de ambitie van zorginstellingen, onderwijs en overheid om met elkaar in te spelen op veranderingen in de zorg. Als vertegenwoordigers van deze drie partijen is aan ons gevraagd om in het kader van het 'Zorgpact Rotterdam', een samenwerkingsverband van zorg- en onderwijsinstellingen en gemeente Rotterdam, nieuwe wegen te verkennen om de aansluiting tussen zorg en zorgonderwijs te optimaliseren en om te onderzoeken of het mogelijk is nieuwe vormen van werkplekieren te ontwikkelen. Het Zorgpact Rotterdam is een onderdeel van de landelijke zorgpactorganisatie onder leiding van de Ministeries van VWS en OCW.

De vragen in Rotterdam die te maken hebben met de arbeidsmarkt zijn urgenter dan ooit: hoe vinden we enthousiaste collega's en hoe behouden we de ervaren zorgverleners? Tegelijkertijd zijn zorgvragers mondiger geworden en hun zorgvraag steeds ingewikkelder. Zorgverlening vindt vaker dicht bij huis plaats, er is meer kennis, ook vanuit ervaringsdeskundigheid van zorgvragers en hun naasten en techniek speelt een grotere rol in de zorg dan voorheen.

Bekijk hier de documentaire:



Aan ons is gevraagd te onderzoeken of het mogelijk is nieuwe vormen van werkplekieren te ontwikkelen en om een antwoord te vinden op onderstaande vragen:

- Welke vormen van werkplekieren passen het best in welke situaties?
- Waar kunnen het werkveld en de onderwijsinstellingen bijdragen aan nieuwe vormen van werkplekieren?
- Aan welke randvoorwaarden moet voldaan zijn om die vorm daar toe te passen?

Een antwoord op deze vragen lees je in deze publicatie. Het is het resultaat van een zoektocht die bij de betrokken instellingen nog steeds doorgaat. Inmiddels is er een documentaire gemaakt waarin de verschillende vormen van werkplekieren die in de projecten zijn ontwikkeld worden getoond. Uit de opgedane ervaringen binnen de projecten wordt duidelijk dat door het inzetten van werkplekkieren het boeien, binden en ontwikkelen van zittende professionals samen met studenten wordt gestimuleerd. Van en met elkaar leren is een belangrijk wapenfeit en de rode draad binnen de verschillende vormen van werkplekieren.

Wij wensen je veel leesplezier toe!

Namens de leden van de werkgroep Werkplekieren

Sylvia Strooband
Aly Dassen
Yvonne Jongejan
Annemiek van Workum
Yvonne Sleen
Rianne Sell-Sintmaartensdijk
Hannie Boudesteijn
Klaartje Potma-de Vries
Arie Hettinga

Samen leren werken in de zorg

Veranderende zorgpraktijk

Zorgprofessionals krijgen te maken met mensen in alle levensfasen, in uiteenlopende leefsituaties en veranderende sociale verbanden, met een steeds grotere diversiteit aan gezondheidsproblemen. De kerntaak van verpleegkundigen en verzorgenden in alle branches van de gezondheidszorg is dat zij zorgvragers ondersteunen bij de gevolgen van hun aandoening op lichamelijk, psychosociaal, maatschappelijk en zingend gebied. Hierbij aansluitend is er hernieuwde aandacht voor kernwaarden in de zorg zoals het bijdragen aan de kwaliteit van het bestaan en het mogelijk maken van regie en zelfmanagement door zorgvragers. Er is een steeds nadrukkelijker rol voor familie, vrienden en het netwerk van zorgvragers in de behandeling en begeleiding. Formele zorgverleners moeten een goede samenwerking realiseren met familie, vrienden en vrijwilligers. Preventie wordt belangrijker: dat wil zeggen ervoor zorgen dat mensen gezond blijven.

Steeds meer moeten verpleegkundigen en verzorgenden inzicht hebben in de zorgkosten en de doelmatigheid daarvan en zij moeten kunnen omgaan met de dilemma's die optreden vanwege spanningen tussen kwaliteit en kosten. Eén van de kansen om onze huidige en toekomstige collega's voor te bereiden op deze veranderende beroepspraktijk is door hen een krachtige leeromgeving te bieden waarin men wordt uitgedaagd om met elkaar actief te leren. Zowel studenten als zorgprofessionals profiteren hiervan. Professionals zijn nooit uitgeleerd en tegelijkertijd zijn zij een belangrijke bron van kennis en ervaring voor anderen.

Dat de werkgevers in de drie projecten zich inzetten voor behoud van medewerkers laat zien dat zij zich ervan bewust zijn dat de zorgprofessionals het grootste kapitaal zijn en dat zij deze willen koesteren, stemt hoopvol. Want

ook al lijken de personeelstekorten in de zorg te dalen, uit de cijfers van het ministerie (medio 2019) blijkt dat de toch al hoge uitstroom uit de zorg nog steeds sterk stijgt. *'Er is maar één prioriteit: behoud, behoud en nog eens behoud'* (citaat Sonja Kerstens in NRC, dd. 29 mei 2019).

Nieuwe beroepsprofielen

De komende jaren worden vier nieuwe beroepsprofielen gefaseerd ingevoerd in de praktijk: verzorgende IG, verpleegkundige, regieverpleegkundige en verpleegkundig specialist. Er zijn nieuwe beroepsprofielen geschreven om goed onderscheid te kunnen maken tussen deze beroepen.

Met de komst van de nieuwe beroepsprofielen en de erna volgende functieprofielen in de instellingen moeten verzorgenden en verpleegkundigen zich de vraag stellen: wat wil ik en wat zijn mijn ambities? Past het profiel bij wat ik nu doe? Is het nodig om door te leren? Wat is mijn wens voor over vijf jaar? Is het nodig om verder te studeren voor het verwezenlijken van mijn ambities? Of zijn er binnen de organisatie scholingsprogramma's?

Om werkenden weerbaar te houden voor een snel veranderende arbeidsmarkt en antwoorden te vinden op bovenstaande vragen, wordt leven lang ontwikkelen gezien als dé oplossing. Leven lang ontwikkelen is scholing die volwassenen volgen om een positie op de arbeidsmarkt te verwerven, dan wel om hun bestaande of toekomstige positie te versterken.

Maar hoe wordt het leren vanzelfsprekend en aantrekkelijk, ook voor wie al een diploma op zak heeft? Hoe maak je leren tot een positieve ervaring? Hier is tijd voor nodig, energie en individuele aandacht. Gestimuleerd worden om te leren staat voor sommigen gelijk aan het

signaal: o, ik doe het dus niet goed? De vraag is niet of we ons leven lang blijven ontwikkelen, maar hóe doen we dat?

Toekomstbestendige professionals zijn in staat om kritisch naar zichzelf te kijken, af te stemmen op de behoefte van zorgvragers en hun naast-betrokkenen en hierbij de juiste competenties in te zetten. Dit is de ontwikkelopgave voor zowel afgestudeerden als studenten. Op die manier krijgen zorgvragers altijd de beste zorg.

Nieuwe vormen van onderwijs

Studenten maken in de beroepspraktijk situaties mee waarbij ze kennis uit verschillende bronnen moeten toepassen. Zij moeten technisch adequaat handelen, organiseren, samenwerken en oog hebben voor de aspecten buiten die ene situatie. Dit alles kunnen studenten

pas echt leren in de praktijk. Daar waar geleerd kan worden van ervaringen. Natuurlijk het liefst in een praktijk waar het veilig genoeg is om na reflectie op het handelen een nieuwe aanpak uit te proberen.

Om dit werkplekleren optimaal te kunnen ondersteunen is de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en zorginstellingen in gang gezet. Dit heeft voor alle partijen voordelen. Wanneer de school en de zorginstelling als partners de leeromgeving vormgeven, ontstaat integratie tussen werken en leren bij studenten maar ook bij medewerkers. Door met elkaar leerprocessen te ontwerpen en uit te voeren schuiven de vakinhoud, de pedagogisch-didactische expertise van de opleiders en het perspectief van het werkveld in elkaar.



Werkplekleren in het Erasmus MC samen met roc Zadkine en Hogeschool Rotterdam

Het Erasmus MC is al decennialang een leeromgeving voor zowel mbo- als hbo-studenten verpleegkunde. Investeren in opleiden ziet het Erasmus MC als investeren in de kwaliteit van zorg en investeren in toekomstige collega's. De verhuizing naar een gloednieuw ziekenhuis, de aanstaande introductie van de nieuwe verpleegkundige functieprofielen en de uitkomsten van de studentevaluaties in het Erasmus MC zijn aangegrepen om het leren op de werkplek extra aandacht te geven en een nieuw concept van 'werkplekleren' te introduceren. Met het project Werkplekleren wil het Erasmus MC samen met het roc Zadkine en Hogeschool Rotterdam studenten zodanig opleiden dat zij kunnen bijdragen aan optimale zorgverlening van patiënten in het Erasmus MC.

Drie afdelingen werden voor werkplekleren door mbo- en hbo-studenten ingericht bij: Zorgkern in beweging; Unit urologie en gynaecologie en de Unit neurochirurgie. Mbo- en hbo-studenten verpleegkunde werden op deze afdelingen begeleid bij het ontwikkelen van de competenties uit de nieuwe beroeps- en functieprofielen van verpleegkundigen en regie-verpleegkundigen. We plaatsen studenten van alle leerjaren. De mbo-v studenten en de tweedejaars hbo-v studenten zijn gedurende een halfjaar vier dagen in het ziekenhuis en één dag op school. De derdejaars en vierdejaars studenten hbo-v zijn drie dagen in de praktijk en twee dagen op school.

Docenten van Hogeschool Rotterdam en roc Zadkine verzorgden afwisselend met de praktijkopleider een middag per week onderwijs op de afdelingen. Ook waren zij met werkbe-

geleiders en praktijkopleiders de leercoaches van de studenten. Daarnaast werd elke student aan een afdelingsverpleegkundige gekoppeld. Hierdoor leerden de docenten en werkbegeleiders van elkaar, de docent leerde over de beroepspraktijk en de werkbegeleiders leerden over coaching.

De studenten vertellen dat zij zich op de afdelingen gezien voelden; dat de docenten op de hoogte zijn van hun ontwikkeling en dat het leren door iedereen belangrijk wordt gevonden. *'Je doet er toe als student, het leren staat op de kaart'*. Vooral de besprekingen van de casuïstiek ervaren de studenten als heel leerzaam. De samenwerking met de docenten van roc Zadkine en Hogeschool Rotterdam ervaren zowel de mbo- als de hbo-studenten als plezierig, zij gaan graag met hun vragen naar beide docenten.

De werkbegeleiders vinden het fijn dat ze persoonlijke begeleiding kunnen bieden aan de studenten. Zij hebben veel interesse in de onderwijsmiddagen en vinden het jammer wanneer zij door drukke werkzaamheden er soms niet bij aanwezig kunnen zijn. Ook leveren zij graag een inhoudelijke bijdrage aan de middagen en willen meedenken over de onderwerpen die aan de orde komen. *'Ik heb veel kennis en kan dit nu goed uitdragen'*.

De praktijkopleiders en werkbegeleiders ervaren de samenwerking met de docenten als heel positief en voelen zich gesteund door de manager die open staat voor ontwikkelingen. Door hun bijdrage aan het project hebben de praktijkopleiders en werkbegeleiders echt het



gevoel dat zij een bijdrage leveren aan één van de kerntaken van het Erasmus MC. *'We zijn echt een opleidingsafdeling geworden'.*

De docenten begeleiden samen met praktijk-opleiders de onderwijsmiddagen. Daarnaast coachen zij de studenten bij het leerproces. *'We denken mee over het kiezen en schrijven van een Kritische Situatie (hbo) en de casus Acute Zorg (mbo)'.* Ook houden zij intervisie-besprekingen met casuïstiek van de afdeling. Er is veel ruimte voor persoonlijke gesprekken met de studenten.

De kernboodschap vanuit het project Erasmus MC

Het is belangrijk om actuele onderwerpen vanuit de praktijk te vertalen naar het onderwijs en vice versa. De noodzaak van het samen opleiden staat op het netvlies van alle betrokken partijen. Zonder elkaar geen 'goede' zorg in de breedste zin van het woord!

samenvatting

Docenten van Hogeschool Rotterdam en roc Zadkine verzorgen afwisselend een middag per week onderwijs op de afdelingen

- Het stimuleert studenten leervragen te stellen en de resultaten terug te koppelen
- Geeft inzicht in het leerproces van de studenten
- Er is veel aandacht voor klinisch redeneren
- Studenten geven inhoud aan de onderwijsmiddagen door onderwerpen aan te dragen
- Experts geven mede inhoud aan de onderwijsmiddagen

Elke student wordt gekoppeld aan een afdelingsverpleegkundige

- Verpleegkundigen zijn beter op de hoogte van de mbo- en hbo-curricula
- De specialistische kennis van werkbegeleiders komt zowel studenten als collega's ten goede
- Studenten en verpleegkundigen weten welke competenties ontwikkeld kunnen worden in de praktijk

Docenten, werkbegeleiders en praktijkopleiders werken samen als leercoaches

- Docenten zijn zichtbaar op de afdeling
- Problemen bij studenten worden snel gesignaleerd en men zoekt samen naar oplossingen
- Bevordert een veilig leerklimaat op de afdeling
- Er is ruimte voor individuele aandacht, uitval is verminderd



Bekijk hier ook het filmpje over
Werkpleklerin in het Erasmus MC:



Docenten lopen regelmatig een dag mee op de afdelingen

- Docenten krijgen inzicht in de begeleidingsbehoeften van studenten op de specifieke afdelingen en welke feedback nodig is om de stage succesvol af te ronden
- Zij zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen in de praktijk

Werkbegeleiders leren over onderwijs

- Werkbegeleiders leren samenwerken in een nieuw concept van werkpleklerin
- Zij krijgen inzicht in het leerproces van studenten
- Zij leren hoe ze studenten kunnen coachen om zelfsturend te zijn bij hun ontwikkeling van de competenties uit de opleidingsprofielen van mbo-v en hbo-v

Learning Communities bij Antes samen met Albeda Zorgcollege

Antes, onderdeel van de Parnassia Groep, is een grote ggz-instelling waar herstel van patiënten in de behandeling voorop staat; herstel op persoonlijk, klinisch, functioneel en maatschappelijk gebied. Persoonlijk herstel gaat over het hervinden van doelen en stap voor stap weer greep krijgen op het leven als motor voor klinisch, functioneel en maatschappelijk herstel. Bij klinisch herstel zijn de symptomen van de ziekte verdwenen, bij functioneel herstel kunnen mensen weer plannen maken en zichzelf motiveren en maatschappelijk herstel wil zeggen dat mensen weer een zinvolle dagbesteding hebben en een dak boven hun hoofd. Naast herstelondersteunende zorg, heeft Antes als kernwaarden 'familieparticipatie' en 'effectieve interactie in de communicatie'.

Het doel van het project Learning Communities bij Antes is dat verpleegkundigen en studenten, vanuit reële beroepssituaties, samen leren om deze kernwaarden te realiseren en tot verbetering te komen van de zorgverlening. Kenmerken van een learning community zijn dat de deelnemers samen werken, samen leren en samen innoveren. Het gaat daarbij om leren om te kunnen werken (behalen van een diploma), leren om het werk te kunnen blijven doen (nieuwe vaardigheden) of leren om innovaties in gang te zetten. Deze functies van leren zijn alle drie van belang, ze zorgen voor voldoende instroom, zorgen dat medewerkers beschikken over up-to-date kennis en vaardigheden om hun werk te kunnen blijven doen en om de zorg vooruit te helpen en vernieuwingen te realiseren. Persoonlijke talenten en mogelijkheden, en de reflectie daarop, staan hierbij centraal. Bij zeven afdelingen van Antes vormen zorgprofessionals met professionals in opleiding een learning community. Dit betreft studenten van de

mbo-opleiding Verpleegkunde uit studiejaar 2, 3 en 4. De tweedejaars studenten hebben hiervoor de opleiding Verzorgende afgerond. De studenten zijn één dag per week op school en drie dagen per week op de afdeling. Ook zijn er in de learning communities studenten van de opleiding Medewerker maatschappelijke zorg en van de hbo-opleiding Social Work. De afdelingsmedewerkers zijn verpleegkundigen, sociaalpedagogisch medewerkers, activiteitenbegeleiders, behandelaren waaronder verpleegkundig specialisten en afdelingsmanagers. De learning communities worden ondersteund door opleidingsfunctionarissen van Antes en docenten van Albeda Zorgcollege.

Voor iedere deelnemer van de learning community is drie uur per week beschikbaar voor leren. Men komt één keer per twee weken bij elkaar voor een intervisie-bijeenkomst om casuïstiek te bespreken. Bij deze bijeenkomsten worden de deelnemers uitgedaagd om hun expertise te delen. Hierdoor komen theorie en praktijk dicht bij elkaar. De studenten stimuleren de medewerkers tot kritische reflectie op het eigen handelen door hun frisse blik op de zorgverlening.

De studenten zijn blij dat zij hun vragen ook aan de docenten kunnen stellen. Deze zijn goed op de hoogte van de ontwikkeling van de studenten. Ook hier voelen studenten dat zij er toe doen als student. De studenten vinden dat zij veel leren van het gezamenlijk bespreken van patiëntendossiers. *'Ik leer hierdoor de psychiatrie écht kennen'.*



De kernboodschap van het project bij Antes

Door de learning communities werkt men met elkaar aan het verbeteren van de kwaliteit van de zorg op de kernwaarden van Antes: herstelondersteuning, familieparticipatie en effectieve interacties in de communicatie. Leren en ontwikkelen wordt daarmee een onderdeel van het werk waar ook studenten in worden meegenomen en voor hen een krachtige leeromgeving ontstaat. Talenten van de medewerkers worden benut en hun professionele ontwikkeling gestimuleerd!

De werkbegeleiders vinden het belangrijk om meer invloed te hebben op de onderwerpen die aan de orde komen in de learning communities zodat het voor hen ook interessant wordt. Zij kunnen hiermee een inhoudelijke bijdrage leveren aan het teamleren. *'Ik heb veel kennis en kan dit nu goed uitdragen'*. De samenwerking met de docenten ervaren zij als positief en ook dat de managers openstaan voor de ontwikkelingen en er tijd voor vrij willen maken.

De zorgmedewerkerservaarden in eerste instantie de bijeenkomsten als iets dat opgelegd werd door de leiding. Het duurde even voordat men erachter kwam dat de learning communities een bruikbaar instrument zijn om de kwaliteit van zorg te verbeteren, en dat het gelegenheid biedt om een nieuwe aanpak te introduceren en hiervan vervolgens te leren. Nu zijn zij enthousiast om mee te blijven doen en is het gelukt dat er in de meeste learning communities twee kartrekkers zijn. *'Wij willen met elkaar het werkplekleren op de kaart zetten'*. Wel is de continuïteit van de bijeenkomsten nog een aandachtspunt vanwege wisselende diensten.

De docenten zijn tevreden met de nieuwe manieren van coaching in de beroepspraktijk. Mede door het actief betrekken van de studenten is een aantal zaken in gang gezet, zoals het bieden van meer persoonlijke zorg en aandacht aan patiënten, het betrekken van familie hierbij en herstelgericht werken. *'We hebben kleine veranderingen kunnen realiseren'*.

samenvatting

Medewerkers en studenten bespreken wat de visie van de instelling voor de begeleiding van cliënten betekent. De uitkomsten van de bijeenkomsten worden toegepast in de dagelijkse praktijk.

- Verpleegkundigen en studenten leren hoe zij de kernwaarden van Antes kunnen realiseren en waar mogelijk de zorg kunnen verbeteren op deze kernwaarden
- De visie van de instelling wordt hiermee zichtbaar in de dagelijkse praktijk

Docenten van Albeda Zorgcollege en praktijkopleiders van Antes begeleiden samen de learning communities

- De deskundigheid van de docenten over de ggz wordt vergroot
- Docenten ontwikkelen een nieuwe manier van opleiden dat uitgaat van ervaringsleren

Antes voert met de learning communities een actief professionaliseringsbeleid

- Het ontwikkelen van teamleren wordt bevorderd
- Studenten komen in een organisatie waar een leven lang ontwikkelen centraal staat
- Medewerkers worden gestimuleerd om zichzelf te ontwikkelen
- Het leervermogen van medewerkers wordt verhoogd door actief met elkaar te leren



Bekijk hier ook het filmpje
over Learning Communities
bij Antes:



Antes biedt meer stage- en opleidingsplaatsen voor studenten van de beroepsopleidende en beroepsbegeleidende leerweg

- Studenten maken al vroeg in de opleiding kennis met de ggz
- Dit vergroot de interesse van studenten in de ggz zodat zij kiezen voor werken in de ggz

Albeda en Antes zijn partners op het gebied van leren en ontwikkelen

- Vanaf de start van de opleiding wordt het werknemerschap meegenomen
- Afstemmen tussen professionals in de keten wordt vanaf het begin van de opleiding ontwikkeld
- Samenwerken is vanzelfsprekend geworden

Praktijkgestuurd Leren bij Laurens samen met Albeda Zorgcollege

Laurens biedt thuiszorg, revalidatie, verpleeghuiszorg en zorg in de laatste levensfase. Mbo-studenten verpleegkunde van Albeda volgen hier hun opleiding volledig in de beroepspraktijk, dat wil zeggen vier dagen per week. Zij zijn hiervan twee dagen op de afdeling en twee dagen in een leslokaal op locatie. De studenten zijn in jaar 1 in het verpleeghuis Laurens De Hofstee, in jaar 2 in verpleeghuis Laurens De Elf Ranken, in jaar 3 bij Laurens Kortdurende zorg Intermezzo-Zuid of bij Laurens Antonius Binnenweg en in jaar 4 werken en leren zij in de thuiszorg.

In De Hofstee verblijven mensen met dementie in een setting van kleinschalig wonen. De Elf Ranken biedt verpleeghuiszorg bij lichamelijke klachten of bij dementie. Intermezzo-Zuid en Antonius Binnenweg bieden revalidatiezorg. Zoals in veel verpleeghuizen komt bij Laurens bij de cliënten ook steeds meer multiproblematiek voor vanwege psychiatrische aandoeningen. De visie van Laurens op zorg is dat persoonlijke aandacht voor de cliënt en diens naasten de basis is voor een goede kwaliteit van de zorg. "Ken je klant" is het motto opdat zorgverleners weten wat cliënten belangrijk vinden en persoonsgerichte zorg geboden kan worden. Met de naasten worden afspraken gemaakt over hun betrokkenheid bij de zorg en ondersteuning.

Ook bij Laurens gaat men uit van het vermogen van mensen om zelf sturing te kunnen geven aan het eigen leven. Vaak wordt gedacht dat in verpleeghuizen de zorg laagcomplex is, niets is minder waar. In verpleeghuizen is de zorg het afgelopen decennium steeds complexer geworden. Patiënten worden zo snel mogelijk uit het ziekenhuis ontslagen naar een verpleeghuis (zorghotel/revalidatiecentrum) of het gaat

thuis echt niet meer, waardoor verpleeghuizen en ziekenhuizen alleen de allernieuwste patiënten in huis hebben. Daarom is goed opgeleid personeel nodig, met voldoende medische kennis en verpleegtechnische vaardigheden, inclusief competenties voor het ondersteunen van zelfmanagement en eigen regie en kunnen samenwerken met verschillende disciplines.

In het project Praktijkgestuurd Leren werken docenten van Albeda Zorgcollege samen met praktijkopleiders en teamleiders van Laurens aan de uitvoering van het onderwijsleerplan. Studenten zitten in het hart van de instelling en worden als collega opgenomen in het team. Doordat de studenten hun gehele opleiding in de zorginstelling doorlopen is er geen fysieke scheiding meer tussen school en werkplek. Elke vijf weken staat een thema centraal dat aansluit bij de vier hoofdthema's van de opleiding: 1) persoonsgerichte zorg; 2) vrijheid en veiligheid; 3) zingeving en welbevinden, en 4) samenwerken en kennisdelen. De thema's geven richting aan het leerproces van de studenten en zorgen voor de verbinding tussen het leren van de professionals en studenten. Zij worden uitgedaagd om werksituaties te onderzoeken die verband houden met de thema's aan de hand van een methodisch stappenplan: de zgn. Leercirkel.

De stappen zijn:

1. verkenning beginsituatie
2. vormen van een leergemeenschap
3. leervragen formuleren en plan van aanpak opstellen
4. uitvoeren en monitoren van het plan
5. evalueren en reflecteren
6. delen en beoordelen van de uitkomsten met klasgenoten en werkbegeleiders

De studenten zijn zich na een korte introductieperiode thuis gaan voelen in De Hofstee. De warme en welkome omgeving die voor bewoners en hun naasten wordt gecreëerd, straalt ook op de studenten af. Een aantal studenten is enthousiast over het werken in een verpleeghuis waar mensen verblijven met psychogeriatrische problematiek. *‘Ik zou hier later best willen werken’*. De overgang van De Hofstee naar De Elf Ranken was voor studenten groot. Zij moesten hier weer op zoek naar hun plek.

De docenten kennen de studenten goed omdat zij intensief met hen samenwerken. Bij problemen kan er snel worden gehandeld. Zij willen graag het onderwijs verder verbeteren, bijvoorbeeld met betrekking tot de studievaardigheden van studenten. Ook willen zij het leren en werken nog meer met elkaar verweven. Zij ervaren dat je als docent ook flexibel moet zijn om in te kunnen spelen op de vragen die zich voordoen in de beroepspraktijk en dat zij daarover voldoende kennis moeten hebben. *‘Wij moeten ook werken aan onze professionalisering’*.

De praktijkopleiders voelen zich betrokken bij het ontwikkelen van het onderwijs in de praktijk. Zij vinden de samenwerking met de docenten heel prettig. *‘Je kunt gemakkelijk schakelen als het leerproces van de student niet lekker loopt’*.

De werkbegeleiders voelden zich betrokken bij de opleiding en hebben houvast aan de thema’s van de opleiding. *‘We hebben overal een poster opgehangen aan welk thema de studenten werken en wat dit thema precies inhoudt’*. Ook introduceerden de werkbegeleiders de thema’s op de afdelingen, de thema’s kregen daardoor ook volop de aandacht van de zorgmedewerkers.

De zorgmedewerkers in De Hofstee ondersteunden de studenten om zich de waarden en normen van het verpleeghuis eigen te maken. *‘De echtgenoot van deze mevrouw komt dagelijks bij haar op bezoek, hij vindt het fijn als jij hem ook gedag zegt’*. Voor de zorgmedewerkers in De Elf Ranken was het een uitdaging om de studenten bij de overgang naar een nieuwe leer- en werkomgeving goed te ondersteunen.



Kernboodschap van het project bij Laurens

Het verweven van werken en leren is een behoorlijke uitdaging voor zowel studenten als de zorgmedewerkers, maar beslist de moeite waard. De praktijk is een krachtige leeromgeving waar met de juiste aanpak, veel kan worden geleerd. De Leercirkel en de thema’s van het onderwijsprogramma geven richting aan dit leerproces. Vooral het ontwikkelen van de beroepsidentiteit van studenten levert veel winst op. Studenten worden in het verpleeghuis geconfronteerd met de kwetsbaarheid van mensen. Hier kunnen zij leren mensen met complexe gezondheidsproblemen de zorg te bieden die nodig is voor het behoud van waardigheid.

samenvatting

De theorie wordt direct gekoppeld aan de werkpraktijk van de studenten

- Studenten ontwikkelen een onderzoekende en kritische leerhouding
 - Studenten passen wat zij op lesdagen hebben geleerd direct toe op de werkvloer
- 

Docenten van Albeda Zorgcollege geven onderwijs volledig in de beroepspraktijk

- Er is een goede koppeling tussen theorie en praktijk in een veilige leeromgeving
 - De praktijkopleider vervult een spilfunctie
- 

Studenten leren van en in de beroepspraktijk

- Het zelfvertrouwen van de studenten op de werkvloer neemt toe
 - Studenten ontwikkelen hun beroepshouding door de praktijkervaringen en de rolmodellen
 - Bewoners zijn tevreden over de zorg door de studenten
- 



Bekijk hier ook het filmpje over
Praktijkgestuurd Leren bij Laurens:



De zorgmedewerkers zijn betrokken bij het opleiden van studenten

- Zorgmedewerkers zijn goed op de hoogte van de thema's waaraan wordt gewerkt door de studenten
- Zij worden geprikkeld en denken mee over goede leersituaties
- Studenten ervaren een goede begeleiding
- Werkbegeleiders leren van de feedback die zij geven en krijgen van de studenten

Studenten dragen bij aan de zorgverlening

- De studenten zijn actief in de praktijk en worden steeds zelfstandiger
- Medewerkers ervaren minder werklast door een grotere inzet van studenten
- Zorgmedewerkers worden nieuwsgierig naar nieuwe ontwikkelingen

nieuwe initiatieven

Erasmus MC

Het Erasmus MC wil een leeromgeving zijn voor professionals en voor professionals in opleiding. De logische volgende stap van het project werkplekleren is dat studenten van de verpleegkundige vervolgoopleidingen erbij kunnen aansluiten. Hiermee kan functiedifferentiatie voor verpleegkundigen en het leven lang ontwikkelen verder vorm krijgen. Het Erasmus MC heeft de ambitie om gepersonaliseerd leren te ondersteunen waarbij studenten zich volgens individuele leerpaden ontwikkelen naar het gewenste eindniveau. Dit vraagt van opleiders dat zij individuele coaching kunnen bieden, dit wil zeggen aandacht voor de student als persoon en zijn/haar omgeving, ervaringen en achtergrond.

Prof. Dr. Monique van Dijk is een onderzoek gestart naar de ervaringen van studenten bij het werkplekleren in het Erasmus MC. Studenten houden hiervoor een dagboekje bij. In het studiejaar 2019-2020 worden de eerste resultaten van deze data verwacht. Hiermee kan het werkplekleren weer verder worden ontwikkeld richting de hiervoor beschreven ambities van het Erasmus MC.

Antes

In de volgende fase van het project gaan ook studenten en docenten van het hbo-v actief deelnemen aan de learning communities. Door ook studenten van de mbo-opleiding Medewerker maatschappelijke zorg-ggz erbij te betrekken kan de ambitie om zorg en welzijn te combineren worden gerealiseerd. Ook hoopt men dat er gedeeld eigenaarschap ontstaat bij de medewerkers van de learning communities. Het practoraat Leerwerkplaatsen van Albeda start bij de learning communities een actieonderzoek om de ondersteuning van zelfmanagement en eigen regie door professionals en studenten te leren verbeteren. In de ggz krijgt zelfmanagement steeds meer aandacht in de vorm van herstelondersteunende zorg. Hier is het

belangrijk dat men een zorgvuldige inschatting kan maken van de draaglast en draagkracht van de cliënt en zijn omgeving. Om te kunnen vaststellen hoe je mensen met psychiatrische problemen kunt ondersteunen moet je hen eerst leren kennen. Pas wanneer je weet hoe iemand een ziekte en de gevolgen daarvan beleeft, kun je – samen met de cliënt – na gaan denken over wat deze nodig heeft en dan persoonsgerichte zorg realiseren.

Per september 2019 start bij Antes een ketenstage voor hbo-v studenten. Zij lopen vanaf het 2e of 3e leerjaar stage achtereenvolgens bij de chronische psychiatrie, ambulante psychiatrie, acute psychiatrie en ouderenpsychiatrie. De studenten wonen eenmaal per 3 weken een gezamenlijke bijeenkomst bij waar zij met elkaar casuïstiek bespreken. Bij de bijeenkomsten zijn praktijkopleiders, werkbegeleiders en de instellingsdocent van Hogeschool Rotterdam aanwezig. Voor thema's die voortkomen uit de cases kunnen studenten en werkbegeleiders experts uit de praktijk of Hogeschool Rotterdam uitnodigen om hun leervragen te bespreken.



Laurens

Ook Laurens neemt deel aan het actieonderzoek naar zelfmanagementondersteuning en eigen regie. Door gebruik te maken van actieonderzoek neemt de kwaliteit van het handelen toe, tegelijkertijd met het onderzoek naar het handelen. Studenten en professionals leren hoe zij de samenkomst met een cliënt kunnen vormgeven als een ontmoeting tussen experts: de zorgverlener als expert ten aanzien van de ziekte; de cliënt als expert op het gebied van het leven met de ziekte. Verpleegkundigen en verzorgenden leren met studenten hoe zij zorgvernieuwing kunnen realiseren voor het ondersteunen van zelfmanagement en eigen regie.

In de volgende fase van het project Praktijk-gestuurde leerroute wordt meer aandacht besteed aan de transities die de studenten doormaken bij hun overstap van De Hofstee naar De Elf Ranken. Een goede begeleiding bij deze transities zorgt ervoor dat studenten zich sneller aanpassen aan een nieuwe omgeving met een andere cultuur en wijze van werken zodat zij zich hier ook thuis kunnen gaan voelen.

Bij Laurens krijgt het traineeship in de eerste lijn een uitbreiding naar de intramurale zorg.

De trainees zijn net afgestudeerde hbo-verpleegkundigen en zijn zowel bij Hogeschool Rotterdam als in de instelling werkzaam. De trainees zijn bekend met het opleidingsprofiel BN2020 en het curriculum van het hbo-v. Hierdoor zijn de trainees goed in staat om studenten te coachen bij het formuleren en beantwoorden van leervragen die in de praktijk spelen. Tegelijkertijd gebruiken de trainees hun praktijkkennis binnen het onderwijs op school. De trainees organiseren wekelijkse bijeenkomsten voor studenten en werkbegeleiders en er worden experts uit de praktijk of de school uitgenodigd. Er wordt onderzocht of de functie van de trainees kan worden doorontwikkeld naar een rol als lecturer practitioner die zich ook bezighoudt met zorginnovaties en onderzoek.

Havenue

Havenue is een nieuw zorgconcept voor kwetsbare ouderen in de regio Rotterdam. Het doel is om eerder en sneller actie te ondernemen als een oudere op medische, verpleegkundige en/of sociale domein achteruitgaat. Te vaak belanden zij onnodig op de spoedeisende hulp, in het ziekenhuis of in een verpleeghuis.



Havenue is een samenwerkingsverband tussen het Maasstad Ziekenhuis, Franciscus Gasthuis & Vlietland, IJsselland Ziekenhuis en Erasmus MC en de ouderenzorgorganisaties Aafje, Stichting Humanitas, Lelie Zorggroep, Fundis en Laurens, huisartsen en de welzijnsorganisaties Dock en wmo radar. Havenue organiseert de zorg over de schotten van de keten heen. Er is een wijk-gerichte aanpak en wanneer het succesvol is breiden zij dit uit naar andere wijken. Studenten krijgen bij Havenue de mogelijkheid om stage te lopen. Eenmaal per 14 dagen is er een themabijeenkomst waarbij studenten, werk- en praktijkbegeleiders aansluiten. Bij Havenue gaat de inzet van zorgtechnologie een belangrijke rol spelen in de vorm van thuismonitoring en ziekenhuiszorg op afstand. Onderzocht wordt waar eHealth en domotica kan worden ingezet en hoe ouderen digitaal vaardig kunnen worden om hen zo goed mogelijk te ondersteunen bij het langer vitaal thuis wonen. De studenten worden uitgedaagd om hier een innovatieve rol in te gaan spelen. Dit zal plaatsvinden naar aanleiding van gerichte opdrachten en vragen uit de praktijk.

Maatwerk

De samenwerking tussen het werkveld, het onderwijs en de Rotterdamse Zorg, die zich inzet voor de personeelsbezetting van zorg- en welzijnsorganisaties in Rotterdam Rijnmond, heeft geleid tot afspraken om studenten met bijzondere omstandigheden ondersteuning te bieden bij het werkplekleren, naast de coaching die al wordt geboden. Voorbeelden van dergelijke afspraken zijn: later beginnen in verband met openingstijden van een crèche, een aantal keer geoorloofd afwezig zijn voor mantelzorgtaken of het verlengen van een stageperiode. Uit de pilot bij het Erasmus MC bleek meer bereidheid op de afdelingen om deze studenten te plaatsen dan voorheen omdat de afspraken duidelijk waren. Ook nam het bij de studenten veel stress weg. Door deze nieuwe aanpak krijgen deze studenten kansen om

succesvol de opleiding te kunnen afronden. De aanpak zal in de regio bij meer zorginstellingen samen met de onderwijsinstellingen, worden uitgevoerd.

Leernetwerk Verward Gedrag

Bij de leerwerkplaatsen wordt een project gestart met als thema Verward Gedrag. De doelstelling is om binnen twee jaar een duurzaam leernetwerk te realiseren van het mbo- en hbo-onderwijs en beroepspraktijk (domeinen zorg, welzijn en veiligheid) voor het vergroten van de handelingsmogelijkheden van studenten en medewerkers en de multidisciplinaire samenwerking voor mensen met verward gedrag (preventie, signalering, ondersteuning, opvang en zorg) en hun omgeving. Het leernetwerk levert de volgende resultaten op:

- Bestaande en nieuwe kennisproducten van bewezen waarde over verward gedrag zijn beschikbaar voor het middelbaar en hoger beroepsonderwijs;
- Kennis over de toepassing van de methode Reflectieve Casestudie voor het ontwikkelen van een onderzoekende houding bij professionals en studenten die samenwerkend leren omgaan met mensen met verward gedrag;
- Een casusbank waarin practice-based kennis, vanuit de reflectieve casestudies, wordt vastgelegd over domeinoverstijgende samenwerking voor mensen met verward gedrag.

conclusies

In dit onderdeel wordt een antwoord geformuleerd op de vragen waarmee de projecten zijn gestart. De opdracht was om een antwoord te vinden op onderstaande vragen:

- Welke vormen van werkplekleren passen het best in welke situaties?
- Waar kunnen het werkveld en de onderwijsinstellingen bijdragen aan nieuwe vormen van werkplekleren?
- Aan welke randvoorwaarden moet voldaan zijn om die vorm daar toe te passen?

De drie projecten laten zien welke vormen van werkplekleren, in welke situaties het beste passen. Bij het Erasmus MC, Antes en Laurens is het werkplekleren ontwikkeld door de samenwerking met Hogeschool Rotterdam, Zadkine en Albeda in zgn. leerwerkplaatsen. Het concept leerwerkplaatsen dekt de begrippen die in de projecten bij de diverse beroepspraktijken worden gebruikt voor het werkplekleren. Een leerwerkplaats is een innovatieve vorm van praktijkleren die het schoolse leren en het werkplekleren in één leeromgeving (= de leerwerkplaats) met elkaar verbindt. De studenten voeren hier alle voor de beroepsuitoefening typerende werkprocessen uit met als doel het beroep te leren. Het unieke van de leerwerk-

plaats is dat zij hierbij door zowel docenten van de school als praktijkopleiders in de instelling worden begeleid. De school en het werk zijn in de leerwerkplaats tegelijkertijd fysiek aanwezig. Wanneer docenten en praktijkopleiders als partners de leeromgeving vormgeven, ontstaat integratie tussen het werk en het leren zowel bij studenten als bij medewerkers. Dit wordt ook wel co-creatie of co-makership genoemd.

Het werkveld en de onderwijsinstellingen kunnen bijdragen aan nieuwe vormen van werkplekleren door co-creatie te realiseren. Traditioneel wordt in de school geleerd waarom het werk op een bepaalde manier wordt gedaan. Praktijkopleiders richten zich vervolgens op de begeleiding van het leren uitvoeren van werkzaamheden. Door de samenwerking van docenten en praktijkopleiders komen deze beide vormen van kennisverwerving in leerwerkplaatsen tegelijkertijd aan bod. Zowel professionals als professionals in opleiding moeten vooral leren hoe zij kunnen blijven leren om zich aan te kunnen passen aan een veranderende werkomgeving. Toekomstbestendig leren door studenten begint met het bewustzijn dat de opleiding die zij volgen een onderdeel is van hun loopbaan. De werkelijkheid van de beroeps-



praktijk speelt hierin een belangrijke rol. Daar ervaren studenten de veranderingen die zorginstellingen moeten en ook willen aangrijpen om kwaliteit van de zorg te blijven garanderen. Vooral in leerwerkplaatsen krijgen studenten kansen om praktische vaardigheden te ontwikkelen die zowel vakspecifiek als algemeen zijn, inclusief het theoretisch inzicht over deze vaardigheden en studievaardigheden zoals zelfevaluatie en management van het leren. Vooral deze laatste vaardigheden zijn voor studenten essentieel om zich ook na de opleiding te blijven ontwikkelen. En ook om geïnteresseerd te blijven in het vak en behouden te blijven voor de sector zorg en welzijn.

De bij de projecten betrokken medewerkers zijn gaan inzien dat het leren en ontwikkelen bij het werk hoort. Door samen te leren zijn medewerkers en studenten gaan ervaren dat zij elkaar

nodig hebben om een werk- of leeropdracht te vervullen. Samenwerken maakt dat het beter gaat, vooral wanneer men elkaar aanmoedigt, elkaar ondersteunt en direct met elkaar communiceert. Door de gelijkwaardigheid van de professionals van alle disciplines, inclusief de studenten, is in de leerwerkplaatsen veel in werking gezet hoewel de input van de best beschikbare kennis nog niet vanzelfsprekend is. Deze vervolgstap in de projecten is van belang. De transparantie van leeruitkomsten is voor zowel docenten als praktijkopleiders een belangrijke randvoorwaarde om het werkplekleren in leerwerkplaatsen te realiseren. Of studenten in de zorginstelling kunnen leren wordt mede bepaald door de bedrijfscultuur. Een cultuur waarin medewerkers elkaar ondersteunen in het uitvoeren van taken en waarin kennisuitwisseling normaal is.



Met dank aan alle collega's die zich bij de projecten hebben ingezet:

- Erna de Wolff, projectleider Onderwijsinnovatie Albeda Zorgcollege
- Diana Kalsbeek, docent Verpleegkunde Albeda Zorgcollege
- Eveline van Straaten, docent Verpleegkunde Albeda Zorgcollege en Praktijkondersteuner huisartsen-ggz
- Özlem Yurtkap, docent Verpleegkunde Albeda Zorgcollege en verpleegkundige Parnassia Groep
- Thea Mersch-van de Watering, docent Verpleegkunde Albeda Zorgcollege en verpleegkundige Yulius
- Ingrid Spaan, docent Verpleegkunde Hogeschool Rotterdam
- Maartje van der Slikke, docent Verpleegkunde Hogeschool Rotterdam
- Alwin van der Geer, docent Verpleegkunde Hogeschool Rotterdam
- Olaf Kösters, docent Verpleegkunde Zadkine Gezondheid, Welzijn & Sport College
- Silvia Correia, docent Verpleegkunde Zadkine Gezondheid, Welzijn & Sport College
- Kevin Baeke, docent Verpleegkunde Zadkine Gezondheid, Welzijn & Sport College
- Monique van Dijk, hoogleraar Verplegingswetenschap Erasmus MC

En alle praktijkopleiders en werkbegeleiders in het Erasmus MC, bij Antes en bij Laurens.

De auteur van deze projectrapportage is Dr. Ada ter Maten-Speksnijder, practor Leerwerkplaatsen bij Albeda. Zij is opgeleid als verpleegkundige en werkt sinds vele jaren bij Hogeschool Rotterdam als docent bij de bachelor- en masteropleiding Verpleegkunde en als onderzoeker bij Kenniscentrum Zorginnovatie. De nieuwe functie als practor Leerwerkplaatsen is een logische volgende stap in haar loopbaan. Het thema 'onderzoekend werken' is van belang in het middelbaar beroepsonderwijs waar studenten worden voorbereid op het vakmanschap van de toekomst, eventueel via een vervolgopleiding, en een plaats in de samenleving. Veel docenten willen graag beschikbare kennis in hun veranderende onderwijspraktijk toepassen: voor het inrichten van leerwerkplaatsen, het ontwerpen van onderwijs en bij hun pedagogisch-didactische begeleiding van studenten. Ada ter Maten-Speksnijder wil samen met docenten de vragen over deze onderwerpen formuleren en op zoek gaan naar antwoorden.

november 2019