



STAGE DIALOG

VERSLAG – DE STAGEDIALOOG

deRotterdamseZorg
25 juni 2018



MANAGEMENT SAMENVATTING

Aanleiding

De tekorten in de zorg geven veel druk. Het is van groot belang dat deze op adequate en gezonde wijze worden opgevangen door de huidige én toekomstige zorgprofessionals. Om te komen tot werkbaar oplossingen moeten de verschillende knelpunten die leiden tot de tekorten worden geïdentificeerd en aangepakt. Het lopen van een stage is een van die knelpunten en stond centraal tijdens de Stagedialoog die op 25 juni 2018 heeft plaatsgevonden in Rotterdam.

Een groep studenten valt tijdens de opleiding tot verpleegkundige of verzorgende uit of kiest na de studie uiteindelijk toch niet voor een carrière als zorgprofessional. Een van de oorzaken hiervan is dat studenten uitvallen tijdens hun stage. Onder andere de hoge werkdruk waarmee professionals in de zorg reeds langere tijd kampen heeft een negatieve impact op stages. De begeleiding van stagiairs heeft met regelmaat geen prioriteit. Daardoor is er nog weleens sprake van te weinig begeleiding en aandacht. Om te zorgen dat deze studenten uiteindelijk toch in de zorg terecht komen, is het belangrijk om de stages optimaal te benutten. Deze dienen de studenten warm te maken voor het vak en het talent te binden aan de zorg. Om stages (weer) prettige en leerzame ervaringen te laten zijn, moet opnieuw over stagevormen en uitvoer worden nagedacht.

Doelstelling

De drie partijen betrokken bij stages in de zorg – onderwijsinstellingen, zorginstellingen en studenten – blijken moeilijk aansluiting te vinden bij elkaar. Afstemming over de vormgeving en uitvoer van stages vindt voornamelijk plaats tussen de zorg en het onderwijs. De doelstelling van de Stagedialoog is om deze routine te doorbreken en studenten intensief te betrekken bij het vormgeven van succesvolle stagetrajecten. De Stagedialoog als geheel bestaat uit een analyse, een dialoog en de rapportage die u nu voor zich heeft. Dit met als ultiem doel om samen met alle betrokkenen de ideale zorgstage te creëren.

De Stagedialoog

De Stagedialoog is een variant op de Medewerkersdialoog, een product van Stichting Maatschappij en Onderneming (SMO) en ontwikkeld door een multidisciplinair team van wetenschappers in samenwerking met deRotterdamseZorg.

Methodiek

De Stagedialoog helpt alle betrokkenen bij:

1. De **verwachtingen** ten aanzien van een stage in de zorg scherp krijgen en de verschillen en overeenkomsten worden besproken;
2. **Inzicht** in leuke en minder leuke elementen van stages wordt verkregen door het bespreken van voorbeelden uit de praktijk, **bewustwording** van verbeterpunten wordt gecreëerd;
3. Stakeholders binnen het stagetraject worden **verbonden**; en
4. **Aangezet tot actie**. Het gestelde doel van de dialoog is activerend en moet leiden tot actie om huidige problemen (gezamenlijk) op te lossen en om tot nieuwe ideeën te komen.



Terminologie

Geïnterviewden: aan de dialoog voorafgaand geïnterviewde managers uit het hoger kader.

Deelnemers: studenten, zorgprofessionals en onderwijsprofessionals die tijdens de dialoog het gesprek zijn aangegaan.

Professionals: mensen werkzaam in zorg en welzijn of het onderwijs.

Studenten: volgers van een zorgopleiding (VIG, VIG MZ, mbo en hbo Verpleegkunde in voltijd of duale variant) en leren op de werkvloer door o.a. stages.

Uitkomsten

Over het gehele traject van de Stagedialoog kwamen onderstaande punten prominent naar voren.

Overbruggen verwachtingskloof | algemeen

De verwachtingen die de betrokken partijen hebben van stages verschillen nog te veel van de praktijk. Deelnemers geven aan dat bij alle drie de partijen nog stappen gemaakt kunnen worden. In het onderwijs ligt de nadruk momenteel op inhoud. Studenten blijken bij de start van hun stage onvoldoende voorbereid op het verrichten van technische handelingen op de werkvloer, vooral doordat zij slecht kunnen omgaan met extra factoren zoals ruis en afleiding die daar in de praktijk bij komen kijken. Deelnemers zagen simulatietrainingen en meer praktijkgericht onderwijs door (zorg-)vakmensen als mogelijke oplossingen.

Over studenten wordt nog geregeld gezegd dat zij zichzelf niet voldoende verdiepen en voorbereiden voorafgaand aan een stage. Dit neemt niet weg dat de eerste indruk die professionals van hen hebben doorgaans positief blijft. Als idee om snel een goed beeld te krijgen van wat de zorg precies inhoudt werd vaak genoemd dat studenten in het eerste jaar een snuffelstage zouden kunnen lopen of een rondleiding kunnen krijgen die hen leidt langs alle facetten van de zorg.

Vanuit de zorg ligt er ook een belangrijke taak om de student te begeleiden in hun verwachtingen. Zij dienen zelf welkomspakketten te maken en inwerkprogramma's te organiseren. Een zorgprofessional gaf tijdens de dialoog al aan hiermee aan de slag te gaan.

Communicatie | algemeen

Onderlinge communicatie moet beter, sneller en vaker. Hieraan bleken zowel de geïnterviewden als de deelnemers behoefte te hebben. Goede afstemming tussen de verwachtingen van stages en de praktijk vereist ook dat belanghebbenden constant met elkaar in gesprek zijn. Graag ziet men dan ook dat de betrokken partijen vaker bijeenkomen door bijvoorbeeld een jaarlijkse werkconferentie met alle operationele betrokkenen te organiseren.

Betere begeleiding | zorg en onderwijs

Alle betrokkenen zien de begeleiding van stagiaires op meerdere aspecten graag beter. Momenteel bestaan er grote verschillen tussen de ervaringen van werkbegeleiders: sommigen zijn heel enthousiast en halen plezier uit begeleiding, anderen totaal niet. De laatste groep begeleiders heeft het eigenlijk te druk en beschouwt studenten als een blok aan het been. Studenten voelen dit en raken op hun beurt gedemotiveerd. Tevens werd



opgemerkt dat sommige begeleiders te weinig interesse tonen in het individuele leerproces en de gemoedstoestand van hun studenten.

Maar ook de houding en bekwaamheid van studenten ontnemt werkbegeleiders soms het plezier in hun werk. Studenten hebben niet de gevraagde vaardigheden, zijn onzelfstandig en hebben een onprofessionele houding. Deze houding is soms het resultaat van een slechte thuissituatie. Een aantal aanwezigen vond dat begeleiders hier meer op moeten anticiperen.

Vanuit de studenten luidde de oplossing: het aanstellen van meer boventallige begeleiders. Dit creëert meer tijd en ruimte voor begeleiding. Een andere mogelijke oplossing is het aanstellen van vaste begeleiders, die de student gedurende al haar diensten begeleidt en zo goed zicht krijgt op de ontwikkeling van de stagiaire.

Teams | zorg

Het merendeel van de studenten gaf aan zich *geen* onderdeel te voelen van het team waarin zij stage lopen of het idee te hebben niet welkom te zijn. Dit gevoel begint al bij de eerste kennismaking. Zo worden studenten soms niet verwacht als zij arriveren op hun eerste stagedag.

Daarnaast bestaat er vaak onderlinge competitie tussen de stagiairs. Mogelijkheden tot leren zijn schaars, waardoor studenten als het ware moeten vechten om leermomenten. Vaak lukt het alleen mondige studenten om deze kansen aan te grijpen.

In andere gevallen wordt de student juist té veel als teamgenoot beschouwd, en wordt zij (te) snel beschouwd als een onmisbare (productie)factor in het werkproces.

Uniformiteit | zorg

Vanuit de zorg is er een roep om uniformiteit. De beoordelingseisen en opdrachten verschillen per school, opleiding en niveau. Ook veranderen deze continu. Begeleidende zorgprofessionals moeten zich hierdoor constant aanpassen. Zeker de verschillen in stageopdrachten vragen vaak extra tijd en moeite van de werkbegeleiders en soms zelfs training. Uniformiteit vanuit onderwijs kan ruimte voor (betere) begeleiding bieden.

Opdrachten | onderwijs

Weinig deelnemers zijn tevreden over stageopdrachten. Studenten vinden de hoeveelheid aan opdrachten te groot en snappen niet altijd het nut van de opdrachten. Ook professionals hadden kritiek op het ontwerp van stageopdrachten: ze sluiten niet genoeg aan op het beroepenveld.

Individuele vormgeving stages | student

Zowel de geïnterviewden als de deelnemers geloven dat de student een grotere rol zou moeten hebben in het vormgeven van stages. Dit vereist twee dingen: nieuwe vaardigheden van studenten en meer mogelijkheden om hun eigen pad in te bewandelen. Assertiviteit en initiatief zijn termen die in dit kader veel naar voren kwamen. Een kanttekening moet gemaakt worden: stagiairs zijn nog jong en het is niet altijd redelijk om te verwachten dat dergelijke competenties bij hen al (volledig) aanwezig zijn. Zij genieten juist onderwijs om nieuwe vaardigheden en competenties te ontwikkelen. Onderwijsinstellingen zijn zich hiervan bewust en het is dan ook hun bedoeling om *ondernemerschap* als rode draad door de



gehele opleiding te laten lopen. Aanwezigen gaven aan dat stage-instellingen de studenten hierin beter moeten begeleiden

Deelnemers waren enthousiast over het concept van de stage op maat. Om het voor alle studenten mogelijk te maken zich te oriënteren in de zorg en bijvoorbeeld te ontdekken met welke groep zorgvragers ze het liefste werken, willen de stakeholders het aantal te bewandelen 'stageroutes' nog verder uitbreiden. Tegelijkertijd blijft het belangrijk dat onderwijsinstellingen de timing van het aanbieden van bepaalde lesstof afstemmen op de stageroutes. Schoolopdrachten zouden beter kunnen worden toegespitst op de (toekomstige) stageplek.



INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENT SAMENVATTING	2
1. INLEIDING	7
2. WERKWIJZE	8
2.1 FASE 1: ANALYSE	8
2.2 FASE 2: DIALOOG	8
2.2.1 Workshops	8
2.2.2 Plenaire dialoog	9
2.3 FASE 3: RAPPORTAGE	10
3. STAGEDIALOOG	11
3.1 FASE 1: ANALYSE	11
3.1.1 Beleids- en strategieanalyse	11
3.2 FASE 2: DIALOOG	18
3.2.1 Workshops Zorgstage van de toekomst	18
3.2.1.1 Waarom zorg en welzijn?	18
3.2.1.2 Verwachtingen van stage	19
3.2.1.3 Sterke en zwakke punten bij stagiairs, onderwijs- en zorginstellingen	22
3.2.1.4 De ideale stage	27
3.2.1.5 Wat gaan ze zelf doen?	32
3.2.1.6 Wie en wat hebben zij daarvoor nodig?	33
3.2.1.7 Denken buiten de kaders: dé nieuwe vorm van stage	35
3.2.2 Plenaire dialoog	36
	37



1. INLEIDING

De zorgsector kampt met grote tekorten aan personeel door nog te lage instroom, hoge uitstroom en een stijgende zorgvraag. Onderwijs- en opleidingsinstellingen hebben een sleutelrol in het oplossen van dit probleem. Echter, ook hier blijft de instroom achter en komen potentiële zorgprofessionals die wel voor een opleiding in de sector kiezen in sommige gevallen uiteindelijk niet terecht in het vak. Hoe kan dat? Deze vraag zal menig beleidsmedewerker, bestuurder of politicus zichzelf regelmatig stellen. Om de vraag te beantwoorden en tot een oplossing te komen is het zaak aandacht te hebben voor de plaats waar onderwijs en praktijk elkaar ontmoeten: de stage.

We streven naar optimale aansluiting tussen de theorie en praktijk. Het is daarin belangrijk ook aan de derde partij een prominente rol toe te kennen: de stagiairs zelf. Om de studenten nauwer te betrekken bij het vormgeven van het stagetraject is de Stagedialoog ontwikkeld.

Gedurende de Stagedialoog worden kansen en uitdagingen voor studenten, professionals en hoger management in het huidige stagelandschap geïdentificeerd en wordt een dialoog tussen deze belanghebbenden gestimuleerd. Gezamenlijk worden werkbare oplossingen ontwikkeld om te komen tot het ontwerp van de ideale zorgstage. Dit gebeurt in vier stappen:

1. De **verwachtingen** ten aanzien van een stage in de zorg scherp krijgen en de verschillen en overeenkomsten worden besproken;
2. **Inzicht** in leuke en minder leuke elementen van stages wordt verkregen door het bespreken van voorbeelden uit de praktijk, **bewustwording** van verbeterpunten wordt gecreëerd;
3. Stakeholders binnen het stagetraject worden **verbonden**; en
4. **Aangezet tot actie**. Het gestelde doel van de dialoog is activerend en moet leiden tot actie om huidige problemen (gezamenlijk) op te lossen en om tot nieuwe ideeën te komen.

De Stagedialoog is een variant op de Medewerkersdialoog. De Medewerkersdialoog is een product van Stichting Maatschappij en Onderneming (SMO). Het is ontwikkeld door een multidisciplinair team van wetenschappers uit het Promovendi-netwerk van SMO in samenwerking met deRotterdamseZorg en de Gemeente Rotterdam. Dit rapport geeft de uitkomsten van de Stagedialoog voor deRotterdamseZorg weer.



2. WERKWIJZE

De Stagedialoog is speciaal ontwikkeld door SMO in samenwerking met deRotterdamseZorg om de arbeidsmarktproblematiek rondom de zorgstages op te lossen. De Stagedialoog bestaat uit drie fasen: Analyse, Dialoog en Verslaglegging. De verschillende fasen worden hieronder kort toegelicht.

2.1 FASE 1: ANALYSE

De Analyse bestaat uit het verzamelen en analyseren van informatie over huidige stages, het huidige stagebeleid en eventuele gehoopte veranderingen. Hiervoor worden interviews afgenomen van onderwijs- en zorgprofessionals op beleids- en managementniveau. De interviews verschaffen inzicht in de uitgangspunten van het ontwerp van de zorgstages van vandaag. Wat stuurt men om een bepaalde beslissing te nemen, waar loopt men tegenaan bij een goede afstemming tussen onderwijs en praktijk en is er genoeg kennis over de gang van zaken en elkaars rol?

Deze input wordt gebruikt als basis om de dialoog in fase 2 op gang te brengen. Zo kan in fase 2 worden voortgebouwd op reeds door de organisaties verworven inzichten en wordt de toepasbaarheid en relevantie van de Stagedialoog voor hen vergroot. Tijdens de Aanloop denken deelnemers actief na over het huidige stagelandschap en hoe zij het willen veranderen. Zo creëert deze fase ook bewustwording, acceptatie en beeldvorming bij de betrokkenen.

2.2 FASE 2: DIALOOG

Fase 2, de Dialoog, is het moment waarop de studenten en professionele stakeholders daadwerkelijk met elkaar in gesprek gaan. Dit gebeurt tijdens workshops onder begeleiding van een moderator en een plenaire dialoog onder begeleiding van een dagvoorzitter.

2.2.1 Workshops

De workshops duren in totaal drie uur en bestaan uit twee delen:

- **Kick-off:** De achtergrond van de dag wordt in plenaire setting uitgelegd en er wordt dieper ingegaan op huidige problematiek en aankomende veranderingen; en
- **Stage Canvas:** In groepen van zeven tot negen deelnemers vullen de stakeholders onder begeleiding van een moderator hun individuele Stage Canvas in (zie onderstaand toelichtingskader).

Stage Canvas

Het Stage Canvas is speciaal door SMO ontwikkeld om stakeholders op gestructureerde wijze na te laten denken over het huidige ontwerp van de zorgstages en kansen en uitdagingen hierin te identificeren. Hierdoor ontstaat een waardevol gesprek over verschillende visies op ieders rol in de vormgeving en uitvoering van zorgstages. Het Stage Canvas bestaat uit twee categorieën met verschillende onderdelen.



De eerste categorie richt zich op **bewustwording**. Allereerst noteren de stakeholders hun beweegredenen om te werken in de zorg. Vervolgens benoemen de stakeholders welke verwachtingen zij hebben van een stage met betrekking tot de werkzaamheden, tijdsindeling, verantwoordelijkheden, team en werkomgeving. Tot slot wordt hen gevraagd de sterke en zwakke punten van het onderwijs, de zorginstelling en de stagiair te identificeren.

De tweede categorie richt zich op **activatie**. Gezamenlijk gaan zij aan de slag om de ideale stage vorm te geven. Dit gebeurt aan de hand van vragen over de vorm, inhoud en doelstelling van een zorgstage. Ook denken de deelnemers na over mogelijke verbeterpunten voor afstemming tussen onderwijs en praktijk. Tot slot activeert het de stakeholders concrete stappen te formuleren die zij kunnen ondernemen om stages te verbeteren en te bedenken welke concrete middelen en personen zij daarvoor nodig hebben.

STAGE DIALOG



ZORGSTAGE VAN DE TOEKOMST

Naam: _____
 Instelling: _____
 Rol: ☐ Student ☐ Professional
 Leerjaar/functie: _____
 Waarom heb je voor de zorg en welzijnssector gekozen?

Wat verwacht je van een stage ten aanzien van onderstaande punten?
 Werkzaamheden: _____
 Tijdsindeling: _____
 Verantwoordelijkheden: _____
 Team: _____
 Werkomgeving: _____

↑ **Stagedoelstelling**

Heeft **ieder uur / enkele keren per dag / dagelijks / wekelijks** leermomenten. Toelichting: _____

Biedt naast zorginhoudelijke ervaring ook **veel / enigszins / in beperkte mate** ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. _____

Sluit volledig aan op de opleiding / biedt ook uitdagingen buiten de leerstof. _____

Wordt ingevuld door **stagiaire(s) / zorginstelling / onderwijsinstelling / allen**. _____

Biedt ervaring in **één / meerdere / zo veel mogelijk** functies en op **één / meerdere afdeling(en)**. _____

Duurt ... maanden. _____

DE IDEALE STAGE

Welke sterke en zwakke punten herken je bij de volgende partijen?

+ ONDERWIJS -

+ ZORGINSTELLING -

+ STAGIAIRE/STAGIAIR -

Welke verbeterpunten herken jij voor het afstemmen van het onderwijs op de praktijk tijdens zorgstages?

1. > _____
 2. > _____
 3. > _____

Wat ga jij zelf doen om een stage te verbeteren? _____

Wat en wie heb jij daarvoor nodig?

WAT Vanuit onderwijs **WIE**

Vanuit zorg

Vanuit de stagiaire(s)

Vandaag mag jij het zeggen, dus durf. Dit is de nieuwe vorm van stage: _____

2.2.2 Plenaire dialoog

Voor de start van het tweede dagdeel sluiten medewerkers uit het management van de diverse zorg- en onderwijsinstellingen aan bij de reeds aanwezige stakeholders voor de plenaire dialoog. De informatie verkregen tijdens de beleids- en strategie analyse in Fase 1 en de workshops vormen het uitgangspunt van de plenaire dialoog. Het doel van de plenaire dialoog is om verschillen tussen de observaties en aspiraties van stagiairs en medewerkers enerzijds en die van het management anderzijds te benoemen en die (waar nodig) te overbruggen.

De plenaire dialoog duurt anderhalf uur en bestaat uit de volgende stappen:

- **Terugkoppeling:** De uitkomsten van de workshops worden kort plenair besproken.
- **Stemmen:** Er worden plenair stellingen gepresenteerd. Deze zijn toegespitst op erkende knelpunten binnen het ontwerp van stages en zijn geformuleerd op basis van de input van het bestuur (Fase 1). Studenten, praktijk- en werkbegeleiders, leidinggevend en management brengen via een onlineapplicatie hun stem uit op de stellingen. De resultaten zijn volledig anoniem.
- **Dialoog:** Op basis van de resultaten van elke stelling wordt een dialoog tussen de aanwezigen gefaciliteerd. Opvallende uitkomsten, algemene thema's en problematiek worden besproken en verhelderd. Daarbij probeert de dagvoorzitter een unieke setting te creëren waarin de verschillende partijen dichter tot elkaar komen.

2.3 FASE 3: RAPPORTAGE

In de derde fase wordt een verslag gemaakt van de Stagedialoog. Hierin worden de belangrijkste thema's die aan bod kwamen tijdens de Stagedialoog samengevat en genoemde actiepunten besproken (§3.2.1.4).



3. STAGEDIALOOG

Op 25 juni 2018 heeft de Stagedialoog voor deRotterdamseZorg plaatsgevonden. Hieraan hebben meer dan 70 studenten, zorg- en onderwijsprofessionals en managers deelgenomen. De deelnemende leidinggevenden kwamen uit diverse organisaties en onderwijsinstellingen binnen de zorg- en welzijnssector in de regio Rotterdam.

3.1 FASE 1: ANALYSE

3.1.1 Beleids- en strategieanalyse

Ter input voor de Stagedialoog zijn leden uit het hoger management van zorg- en onderwijsinstellingen geïnterviewd om inzicht te krijgen in het huidige ontwerp van de zorgstages. De interviews zijn gehouden aan de hand van onderstaande vragen over drie onderwerpen, namelijk: **inrichting van de stage**, **uitvoering van de stage** en **samenwerking**.

Inrichting

1. Wat is voor jullie de essentie en belangrijkste deliverable van een stage, gezien vanuit de organisatie als wel de stagiaire?
2. Op welke manier wordt hier rekening mee gehouden bij de inrichting van stage trajecten: wordt de invulling gezien als iets dat aangepast kan worden of altijd een vaste vorm heeft?
3. Vindt er voor de inrichting van de stages afstemming plaats met onderwijsinstellingen?
4. Wat is *uw kijk* op de huidige inrichting van de stages?

Uitvoering

1. Wat verwacht u van een stagiaire?
2. Hoe denkt u dat stagiaires het best tot hun recht komen?
 - a. Wordt dit hen mogelijk gemaakt?
3. Vindt er voor de uitvoering van de stages afstemming plaats met de stagiaires?
 - a. Waarom wel/niet?
 - b. Indien wel: hoeveel ruimte is er om de student tegemoet te komen?
4. Wordt er vanuit hen ook feedback gegeven/gevraagd?



Samenwerking

1. Waarin mist u de aansluiting tussen onderwijs en praktijk?
2. Waar liggen (vanuit uw perspectief) de kansen voor het verbeteren van het stagelandschap? *Zowel algemeen als toegespitst op de organisatie.*
3. Welke middelen zijn er ter beschikking om hier actief mee aan de slag te gaan?

De uitkomsten van deze interviews worden hieronder per thema besproken.

A) Inrichting van de stage

De doelstelling van een stage bepaalt de wijze waarop de stage is ingericht. Onder de 'inrichting' van een stage valt de inhoud van de stage (de stageafdeling, het type zorgvragers, de verpleegkundige handelingen die worden verricht), maar bijvoorbeeld ook de manier waarop de stage wordt beoordeeld, de keuzeruimte die binnen een stage wordt geboden en de communicatie tussen betrokkenen in verschillende stadia van de stage.

Doelstellingen als uitgangspunt

De stagedoelstelling is voor iedere groep anders. Voor studenten staat het *leren in de beroepscontext* centraal. Voor de onderwijsinstellingen geldt als belangrijkste doelstelling het leveren van volwaardige zorgprofessionals, waar voor zorginstellingen zelf het primair gaat om het binnenhalen en behouden van intrinsiek gemotiveerde medewerkers.

"Aan het einde moet je kunnen zeggen: ik ben een competente professional en goed voorbereid op die best wel complexe beroepspraktijk". - Lid hoger management

Aansluiting theorie en praktijk

Alle geïnterviewden zijn ervan overtuigd dat de aansluiting tussen theorie en praktijk steeds beter wordt. Onderwijsinstellingen richten zich steeds meer op praktijkgestuurd leren. Toch werd meermaals opgemerkt dat wanneer leerlingen uit de schoolbanken komen zij vaak nog niet bekwaam genoeg zijn om de op de werkvloer gevraagde handelingen te verrichten. Het kost dan veel energie en tijd om dit alsnog te leren.

Een essentiële rol in de afstemming tussen theorie en praktijk is weggelegd voor de *begeleiders*. Zo zijn er heel positieve en enthousiaste begeleiders die dit proces vergemakkelijken en tijd (willen) investeren om de toekomstig professionals zo goed mogelijk op te leiden. Toch zijn er nog genoeg begeleiders die de studenten ervaren als een 'blok aan het been'. Dit kent drie oorzaken: er is te weinig *tijd*, studenten hebben niet de juiste *houding* en/of *bekwaamheid* waardoor het voor begeleiders veel tijd en energie kost om de juiste begeleiding te bieden.

Een andere belangrijke factor is *verwachtingsmanagement*. Van belang wordt geacht – om te zorgen dat toekomstig zorgprofessionals in het vak blijven – dat studenten warm worden



gemaakt voor de zorg. Hierdoor wordt de studenten soms een te geromantiseerd beeld van de zorg voorgehouden, zowel als het gaat om de sfeer in zorginstellingen als de handelingen die bij het zorgwerk horen.

*“Het grote gat zit tussen het ideale plaatje op school versus de rauwe werkelijkheid.”
- Lid hoger management*

Door meerdere geïnterviewden werd aangegeven dat leerlingen vaak schrikken wanneer zij voor het eerst met eigen ogen zien wat het vak inhoudt. Ook het uitvoeren van handelingen blijkt in de praktijk veel moeilijker dan in de schoolbanken. Neem bijvoorbeeld het inbrengen van een katheter. Op school leren studenten alleen de technische handeling, terwijl zij in de realiteit te maken krijgen met veel meer factoren dan vooraf gedacht: ruis, hoog werktempo en afleiding. Hoewel studenten hier in het onderwijs misschien iets beter op zouden kunnen worden voorbereid, zien de geïnterviewden deze kloof als grotendeels onontkoombaar. De werkvloer is nu eenmaal anders dan school.

Alhoewel de geïnterviewden het erover eens zijn dat de leerlingen zoveel mogelijk in de praktijk moeten leren, zit de oplossing niet in een versnelling van de kennismaking tussen beide. Van belang blijft voor de geïnterviewden dat studenten eerst op zachte wijze kennismaken met het vak voordat ze in de praktijk aan de slag gaan.

Nieuwe vormen

Uit de interviews bleek dat het onderwijs en de praktijk al nadenken over nieuwe vormen van stage. Het onderwijs wil meer input vanuit de studenten. Om studenteninspraak te bevorderen kregen alle mbo-opleidingen studentenambassadeurs. Deze ambassadeurs mogen aanschuiven bij vergaderingen van onderwijsleiders op collegeniveau en de directie van hun onderwijsinstelling om hun mening delen over bepaalde onderwerpen.

*“Een student riep zichzelf een keer uit als studentenambassadeur voor internationale stages. Dat is natuurlijk fantastisch – daar hoeft je helemaal niets voor te doen.”
- Lid hoger management*

Een overstijgend probleem vraagt om een overstijgende oplossing. In andere woorden: de verschillende zorg- en onderwijsinstellingen zouden meer samen moeten werken bij de vormgeving en uitvoering van zorgstages. Maar mede door het tekort aan zorgprofessionals op de arbeidsmarkt blijven met name zorginstellingen concurreren en blijven de eigen belangen voorop staan. *Regionaal opleiden* zou een oplossing kunnen bieden voor dit probleem. Een regionaal stagebureau verdeelt stagiairs evenredig over stageplekken in zorginstellingen in de regio. Een regionaal opleidingsbureau gaat nog een stap verder; zij zorgen dat stageplekken ook volgens dezelfde richtlijnen zijn opgezet (stageopdrachten en stagevergoeding zijn bijvoorbeeld voor iedereen hetzelfde). Dit heeft als grootste voordeel dat het een onderlinge arbeidsmarktstrijd tussen de instellingen voorkomt. De geïnterviewden vinden regionaal opleiden een goed idee. Om het te laten slagen moet wel aan een belangrijke voorwaarde worden voldaan. Er mag geen ruimte meer zijn voor individuele instellingen om zelf stages aan te bieden.



"We hebben te weinig mensen voor te veel vacatures, en dan blijven de belangen voorop staan, dan stapt niemand over zijn eigen schaduw heen."

- Lid hoger management

B) Uitvoering van de stage

Balans tussen leren en werken

De geïnterviewden benadrukten ook het belang van een lerende omgeving met genoeg uitdagingen. Ze vinden het vooral belangrijk dat studenten zelfstandig leren werken onder goede begeleiding. Toch komt begeleiding door de drukte vaak op een lager pitje te staan. Ook worden studenten in de praktijk vaak gezien als 'extra handjes aan het bed'. Dit betekent dat ze worden ingezet op die taken die ze het efficiëntst verrichten; vaak zijn dit taken die hen weinig uitdaging bieden en waarvan ze niets nieuws leren.

Tegelijkertijd zijn de geïnterviewden het erover eens dat de student grotendeels zelf verantwoordelijk is voor het eigen leerproces. Dit vraagt om de ontwikkeling van competenties als ondernemerschap en vermogen tot zelfreflectie bij de studenten en het is belangrijk dat opleidingen deze ontwikkeling inzetten. Daar zijn ze al mee bezig.

Andere competenties van studenten

Voor de geïnterviewden is de zorgstagiair van de toekomst iemand die zich positief en assertief opstelt en bij wie ondernemerschap door de aderen stroomt. Maar bovenal is de ideale zorgstagiair iemand die *durft*.

Assertiviteit – De stagiair dient te leren daadkrachtig te zijn en een proactieve houding aan te nemen. Ook is van belang dat zij grenzen durft te stellen om het leerproces te bewaken.

Zoals hierboven al kort aangestipt, bleek uit de interviews dat menig student niet de gelegenheid krijgt om 100% stagiair te zijn, maar al snel wordt behandeld als deelnemer in het werkproces. Dit kent zowel voordelen als nadelen. De studenten zien het vaak als "stoer" en uitdagend, wat hen motiveert. Aan de andere kant stelt het hen in een kwetsbare positie. Ook kan het leerproces van de stagiair in gevaar komen als studenten als 'extra handjes' worden gezien: er moet genoeg ruimte zijn voor de student om met anderen mee te kijken, begeleid te worden bij het oefenen met nieuwe taken en te leren van fouten. De geïnterviewden vinden dat studenten zelf hun leerproces moeten bewaken door aan de bel trekken en "nee" te zeggen.

Ondernemerschap – Studenten brengen een andere kijk mee op zaken en hebben veel potentie als het gaat om innovativiteit. Dit is asset die niet alleen heel waardevol blijkt, maar ook van hen wordt verwacht. En dat op wel twee domeinen – zowel binnen het eigen leerproces als in de organisatie.

"Waar ik altijd naar op zoek ben zijn de stagiaires die ervaring durven in te brengen, vasthoudend zijn en durven door te zetten."

- Lid hoger management



Nu is de vraag in hoeverre dit mogelijk en realistisch is. Het is duidelijk dat zich hiertoe enkele obstakels voordoen: een soms bekrompen mindset vanuit het team en weinig beschikbare middelen. Allereerst krijgt een stagiair te maken met directe collega's/leidinggevenden die niet geloven in/bouwen/doorpakken op nieuwe ideeën. Zij voeren al langere tijd handelingen op dezelfde manier uit en vinden dit voldoende of hebben zelf al eens soortgelijke dingen geprobeerd die niet goed zijn uitgevallen. Verder hebben zorgprofessionals vaak simpelweg geen tijd om innovatieve ideeën te exploreren en implementeren. Toch blijft het volgens de geïnterviewden belangrijk, beschikbare middelen of niet, om buiten de kaders te blijven denken.

"Hoe tackelen we dat nou, hoe krijgen we die stagiaires in beweging om tegengas te geven aan de oude garde? Dat zou ik heel graag willen."

- Lid hoger management

Daarbij is het belangrijk dat studenten zich hard maken voor ideeën. Daarbij zijn twee eigenschappen van belang: lef en doorzettingsvermogen. Wanneer collega's niet willen luisteren, moeten ze niet bij de pakken neerzitten, maar het juist hogerop zoeken. De geïnterviewden zeggen: stap naar de leidinggevende of zelfs naar de directie. Dit is misschien niet vanzelfsprekend, maar is wel waar we naartoe moeten.

Hetzelfde geldt voor het eigen leerproces. Als studenten een idee hebben over hoe zij zich beter zouden kunnen ontwikkelen, moeten zij dat vooral aangeven. Stagiairs krijgen bijvoorbeeld momenteel een enkele zorgafdeling en specifieke functie toegewezen. Maar voor sommige studenten is het heel waardevol om elders te mee te lopen. Denk hierbij aan verschillende afdelingen, organisaties en zelfs bij de directie.

"Ik vind dat er geen discussie over is dat ruimte nemen om te kijken bij verschillende disciplines gewoon moet, maar ik weet dat het in de praktijk veel ingewikkelder is."

- Lid hoger management

De mogelijkheden zijn er, maar de studenten tonen nog (te) weinig initiatief.

"Ze bedenken het niet. Ze zijn hun opleiding gewend waar gezegd wordt: dit moet je regelen. Versus dat wij het als instellingen ook niet goed inregelen."

- Lid hoger management

Stagiaires dienen dus zelf ruimte te creëren voor ontwikkeling. Dit ondernemerschap wordt momenteel indirect aangespoord vanuit de opleiding. Er is geen apart vak voor, maar 'mondigheid' wordt als rode draad door de hele opleiding geweven – voornamelijk in de vorm van intervisiegroepen. In het mbo bestaat ondernemerschap als keuzedeel.

"Ondernemerschap stimuleren we heel erg. Ik hoop dat iedereen dat meekrijgt."

- Lid hoger management



Afstemming met stagiaires

Voor de uitvoering van de stages vindt er afstemming plaats met de studenten. Dit gebeurt samen met de betreffende manager. Er wordt opgemerkt dat het maar de vraag is "of dat allemaal even fijn gebeurt". Zo worden soms loze beloften gedaan. Er wordt bijvoorbeeld gezegd dat iemand genoeg tijd krijgt om een stagiair in te werken, terwijl de realiteit vaak laat zien dat studenten direct in het diepe worden gegooid.

"Ik durf toch wel te beweren dat een hoop stagiaires meedoen in het werkproces in plaats van 100% stagiaire te mogen zijn."

- Lid hoger management

Feedback

Geregeld – zowel tijdens als na een stage – wordt er gevraagd om feedback van de stagiairs op de stages. In het onderwijs vindt regelmatig evaluatie plaats met de docent en dienen de studenten jaarlijks een uitgebreide enquête in te vullen. In de praktijk gebeurt dit voornamelijk via gesprekken met de betreffende manager. Dit wordt vanuit onderwijs beschouwd als een 'vrij ingebakken proces' en ook de praktijk vertelt dat er genoeg mogelijkheid is voor de student om kenbaar te maken waar zij mee zit.

Uit deze enquêtes blijkt voornamelijk ontevredenheid over de voorbereiding op de stage. Dit maakt onderdeel uit van de kwaliteitscyclus, echter valt op dat de geïnterviewden niet kunnen vertellen welke concrete stappen gezet worden om dit te verbeteren.

C) Samenwerking

Afstemming onderwijs en zorg

Er vindt geregeld en op verschillende niveaus afstemming plaats tussen de zorg- en onderwijsinstellingen. De lijnen tussen de verschillende betrokken partijen zijn kort en wordt als positief ervaren. Toch is er verbetering mogelijk. Zo wordt geopperd een jaarlijkse werkconferentie met alle operationele betrokkenen te houden, om meer van de medewerkers te horen die met twee benen in de uitvoer staan.

Verdeling

De ene branche is aantrekkelijker dan de andere. Zo worden de meeste studenten warm van het ziekenhuis, juist terwijl er meer ruimte is binnen de sectoren die in de praktijk minder populair blijken, zoals de thuis- en ouderenzorg. Echter, het blijft het lastig de jeugd te verleiden tot deze disciplines. De geïnterviewden gaven aan hiermee bezig te zijn. Momenteel gebeurt dit voornamelijk door individueel te werven – professionals worden aangespoord binnen het eigen netwerk nieuwe stagiairs binnen te halen. Stagiairs door een regionaal opleidingsbureau laten plaatsen zou een meer effectieve manier zijn om dit probleem op te lossen.

Bureaucratie frustreert ontwikkeling

Werkgevers maken beroepscompetentieprofielen door te kijken welke competenties nodig zijn om het werk in de praktijk goed uit te voeren. Indien akkoord vanuit de onderwijsinstellingen worden nieuwe competentieprofielen vastgesteld, waarop de opleidingen worden aangepast. Deze vertaalslag naar het onderwijs vindt plaats via een



bureaucratische route: zorginstelling, onderwijsinstelling, overheidsinstellingen en instituten moeten allen op één lijn komen en akkoord gaan. Vervolgens kost het enkele jaren om nieuwe dossiers te creëren. Voor men het weet zijn zij zes jaar verder voordat de studenten de opleiding genieten die door werkgevers worden verlangd. Kortom, het duurt lang en kan en moet sneller. Volgens de geïnterviewden wordt al gekeken naar hoe er binnen het huidige, wettelijk vastgestelde plan ruimte is om toch aan de wensen te voldoen. Een voorbeeld van zo'n interventie is het 'praktijkgestuurd leren'. Zoals de naam al suggereert worden verpleegkundigen hierbij in de praktijk opgeleid. Ze stippelen een studieroute uit voor de student en maken een instellingsportret. Hierin worden kritische beroepssituaties – afhankelijk van het type zorg – in kaart gebracht en wordt er samen met het werkveld onderwijs op geformuleerd. Dit vereist een intensievere samenwerking en nauwere aansluiting tussen theorie en praktijk.

*"Studenten die ik spreek over praktijkgestuurd leren zijn laaiend enthousiast.
Die zeggen: ik moet er niet aan denken dat ik alleen maar op school ben."*

- Lid hoger management

Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat deze vorm van stage geen bedrijfsopleiding is. Dus ook uitwisselingen met andere disciplines zijn gewenst. De studenten moeten na hun opleiding immers breed inzetbaar en flexibel zijn.

"Aan de bestuurstafels zit een ander type denkkraft dan dat tijdens een regionale dialoog aan tafel zit."

- Lid hoger management



3.2 FASE 2: DIALOOG

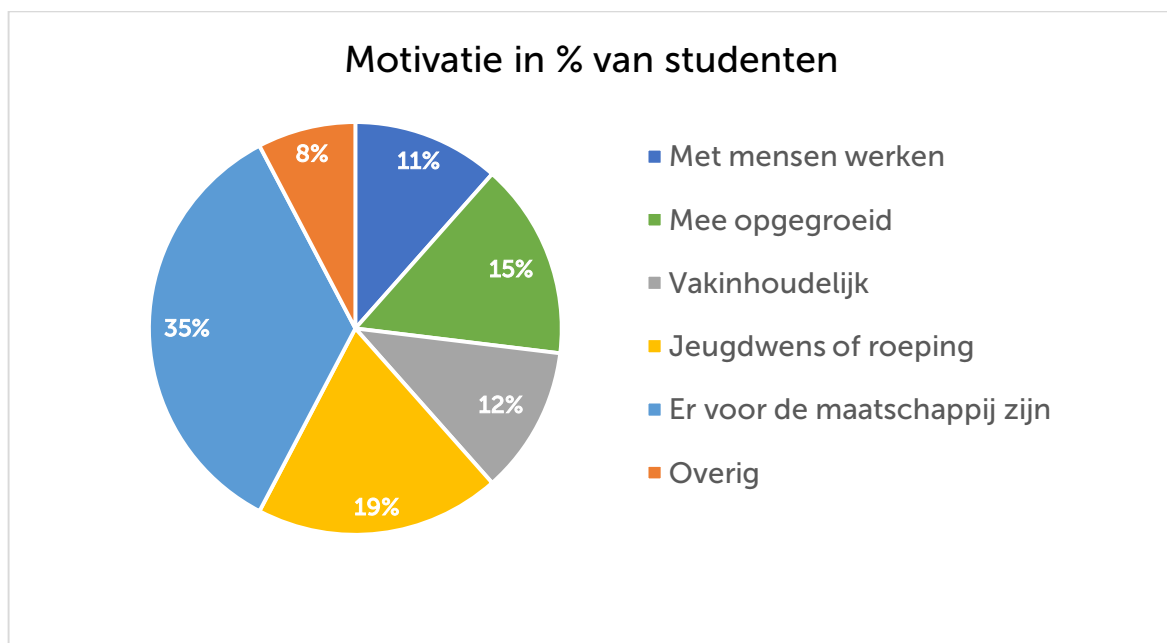
3.2.1 Workshops Zorgstage van de toekomst

Ter voorbereiding op de Dialoog zijn de stagiairs en medewerkers uit onderwijs- en zorginstellingen in 9 groepen uiteengegaan om deel te nemen aan twee workshops over de zorgstage van de toekomst. Tijdens de workshops werden de deelnemers met behulp van het Stage Canvas (zie §2.2.1) gestimuleerd kritisch na te denken over zorgstages in de regio Rotterdam en punten waarop die verbeterd zouden kunnen worden. Ook werd aan hen gevraagd de zwakke en sterke punten van ieder van de drie bij een stage betrokken partijen (onderwijs, zorginstelling en studenten) te benoemen en werden ze aangemoedigd hun ideale stage te formuleren. Tot slot hebben de deelnemers tijdens de workshop nagedacht over praktische stappen die zij zelf kunnen ondernemen om zorgstages in de regio Rotterdam te verbeteren, en wat ze in dit verband verwachten van de andere betrokken partijen.

In elke workshopgroep werd ieder van de drie betrokken partijen vertegenwoordigd. Gespreksleiders bewaakten de veilige en open sfeer van de dialoog. Bovendien brachten zij waar nodig een discussie op gang om te onderzoeken op welke punten de participanten het met elkaar (on)eens waren en waarom.

3.2.1.1 Waarom zorg en welzijn?

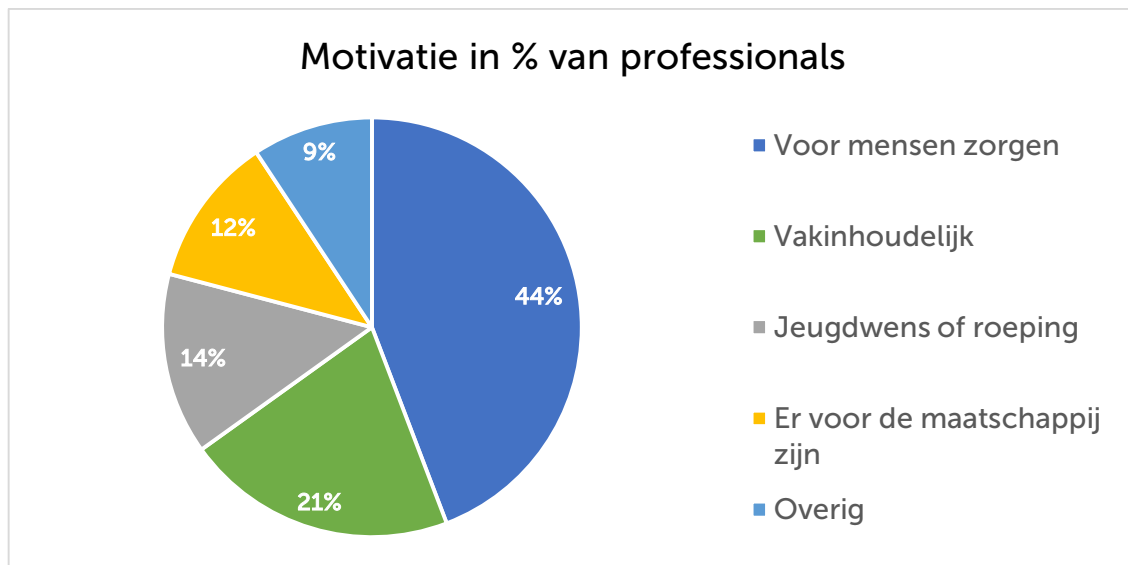
Voor aanvang van de workshops werd de deelnemers gevraagd naar de motivatie achter hun keuze voor een studie of carrière in de zorg. Het onderstaande diagram geeft een thematisch overzicht van de motivatie van de studenten:



*"Het verzorgen van mensen die hier zelf niet toe in staat zijn geeft mij voldoening.
De positieve bijdrage die ik lever aan deze groep mensen geeft mij positieve energie."
- Verpleegkunde student niveau 4*

Voor twee studenten was respectievelijk 'zelf patiënt geweest' (1) zijn of 'niet op kantoor willen zitten' (1) de belangrijkste motivatie achter een studie binnen de sector. In het diagram zijn zij weergegeven als Overig.

Onderstaand diagram geeft de motivatie vanuit de professionals weer:



"Betekenisvol in de maatschappij zijn." - Stagedocent

Vier deelnemers gaven aan 'toevallig' (2), 'om passie over te brengen' (1) of 'vanwege privé-ervaring' (1) in de sector te zijn belang. In het diagram zijn zij weergegeven als Overig.

3.2.1.2 Verwachtingen van stage

Deelnemers zijn gevraagd naar hun verwachtingen omtrent stages in de zorg. Dit gebeurde aan het begin van de workshops, voordat deelnemers de kans kregen met elkaar in discussie te gaan. Hierdoor was men nog minimaal beïnvloed door andere deelnemers, en was het mogelijk om de stand van het gewas op te nemen.

De verwachtingen werden in kaart gebracht op basis van vijf concrete domeinen die relevant zijn voor werknemers/stagiaires in de uitvoering van taken en ontwikkeling van zichzelf als toegewijde en enthousiaste professionals, te weten: Werkzaamheden, Tijdsindeling, Verantwoordelijkheden, Team en Werkomgeving.



Werkzaamheden

Wanneer gevraagd werd naar de belangrijkste verwachting van een stage met betrekking tot de werkzaamheden, bleek bijna de helft van de deelnemers de aansluiting op het onderwijsprogramma en -niveau het belangrijkste te vinden. Een tweede grote groep van studenten en professionals gaf aan te verwachten dat een stagiaire als boventallig geplaatst wordt. Een derde, iets kleinere groep gaf aan dat de student vooral praktijkervaring moet op kunnen doen tijdens de stage. Vooral studenten gaven aan te verwachten dat zij kunnen bijdragen aan alle werkzaamheden. Andere verwachtingen die werden genoemd zijn onder andere een eerlijke verdeling van werkzaamheden, duidelijkheid, uitdagingen, patiëntcontact, kans op verdieping en goede begeleiding.

Top 3 aandachtspunten bij Werkzaamheden:

Aansluiting op onderwijs

Boventallig plaatsen

Praktijkervaring opdoen

*"Een stage moet plaatsvinden in een team waarin leermomenten kunnen worden benut.
Die leermomenten moeten passen bij het niveau van de student."
- Opleidingscoördinator*

Tijdsindeling

De meerderheid van zowel studenten als professionals gaf ten aanzien van de tijdsindeling van stages aan dat er voldoende tijd beschikbaar moet zijn om aan (school)opdrachten en leerpunten te werken. Een andere grote groep van voornamelijk professionals vond dat volledige en gevarieerde diensten gedraaid moeten worden tijdens een stage. Een derde grotere groep van studenten en professionals zag goed overleg tussen alle partijen en het verzorgen van passende schema's als prioriteit. Enkele andere thema's die deelnemers belangrijk vonden met betrekking tot de tijdsindeling van een stage zijn: opbouwen van intensiteit, aandacht voor toekomstige functies, tijd voor feedback, aanpassing op bestaande shifts, uitgaan van het stageplan, volgen van schoolperiodes en aandacht voor patiënten.

Top 3 aandachtspunten bij Tijdsindeling:

Voldoende tijd voor opdrachten

Volledige en gevarieerde diensten

Goed overleg en planning

Top 3 aandachtspunten bij Verantwoordelijkheden:

Afhankelijk van leerjaar

Niet over- of ondervragen

Voor eigen leerproces

Verantwoordelijkheden

De aanpassing van verantwoordelijkheden van stagiairs op hun leerjaar was voor de grootste groep van studenten en professionals de belangrijkste verwachting tijdens stages. Ook een goede balans tussen moeilijke en makkelijke taken (niet overvragen) en een groot gevoel van verantwoordelijkheid van de student over haar eigen leerproces bleken belangrijke verwachtingen van beide groepen deelnemers. Een vierde groep gaf aan te



verwachten dat verantwoordelijkheden altijd gedeeld behoren te worden. Andere thema's die in de context van verantwoordelijkheid werden genoemd waren: goede zorg, feedback vragen, gelegenheid tot bedside teaching, beginnen aan het handje - daarna loslaten, duidelijkheid, grenzen bewaken, werkhouding, vaste mentor en situationele verantwoordelijkheid.

"Een stagiaire heeft de verantwoordelijkheid om zich goed voor te bereiden, de instellingen moeten hen daar de gelegenheid voor geven."

- Zorgprofessional

Team

Bij de verwachtingen ten aanzien van de stagiaire als teamlid gaf de meerderheid van de professionals en studenten aan dat 'volwaardig teamlid zijn' primair is. Twee groepen van vergelijkbare grootte stelden 'positieve houding naar stagiaire' en 'openstaan voor nieuwe inzichten van de stagiair' centraal. Ook werd 'feedback en begeleiding' genoemd. Opvallend is dat al deze verwachtingen een opdracht leggen bij de professionals, namelijk het aannemen van een proactieve, inclusieve en coachende houding ten opzichte van de student.

Top 3 aandachtspunten bij Team:

Onderdeel zijn van het team

Begeleiding en feedback

Positieve houding naar student & open staan
voor nieuwe inzichten

"Ik ben tijdens mijn stage soms buitengesloten." - Student Verpleegkunde niveau 4

Acceptatie van individuen, diversiteit in de teams, de kennis van de student (en het curriculum), verwelcoming, het bieden van uitdagingen en het bewaken van grenzen waren andere belangrijke elementen die door deelnemers werden genoemd ten aanzien van teamwork.

Werkomgeving

Tot slot is de deelnemers gevraagd naar hun verwachtingen van de werkomgeving van een stage. Een opvallend groot deel van de professionals en studenten gaf aan een *veilige* werkomgeving te verwachten - in brede zin: zowel sociaal, emotioneel als fysiek. Een tweede grote groep stelde de mogelijkheid om te leren centraal bij de verwachtingen van de werkomgeving bij stages. Als derde werd genoemd dat in de werkomgeving vooral een hartelijke sfeer moet heersen. Andere elementen die men verwacht ten aanzien van de werkomgeving tijdens stages zijn: stimulering en uitdaging die is aangepast op kwaliteiten van student, ruimte voor innovatieve ideeën, gelegenheid voor feedback, kans om zorg te verlenen, hygiëne en goede communicatie en instructies.

Top 3 aandachtspunten bij Werkomgeving:

Veiligheid

Mogelijkheid om te leren

Welkome omgeving



3.2.1.3 Sterke en zwakke punten bij stagiairs, onderwijs- en zorginstellingen

Op de canvassen hebben de deelnemers de sterke (+) en zwakke (-) punten van iedere betrokken partij (onderwijs, zorginstelling, stagiairs) benoemd met betrekking tot de vormgeving en uitvoering van zorgstages. In het onderstaande overzicht vindt u de meest genoemde punten. Die punten worden vervolgens toegelicht.

+ ONDERWIJS Kwaliteit theoretische kennis Goede docenten Praktijkgericht Goede begeleiding Keuzemogelijkheden	- ONDERWIJS Mismatch tussen verwachtingen en praktijk Snelle veranderingen Gebrek aan stages op maat Beperkt stageaanbod Slechte communicatie
+ ZORGINSTELLING Goede leeromgeving Begeleiding Prettige sfeer Innoverend vermogen onder invloed van studenten	- ZORGINSTELLING Werkdruk Stagiairs niet boventallig Begeleiding Niet altijd goed voorbereid op stagiaires Productiedenken
+ STAGIAIR Leergierig Harde werkers Enthousiast Ambitieuw Innovatief	- STAGIAIR Onvoorbereid Tekort aan kennis Afwachtend Neemt te weinig verantwoordelijkheid Rugzakjes (en daardoor uitval)

+ Onderwijs

Deelnemers noemden het niveau van de theoretische kennis die wordt overgedragen op de studenten als een sterk punt van de onderwijsinstelling in de zorg. Zowel studenten als professionals uit onderwijs- en zorginstellingen hadden het idee dat studenten aan het begin van hun stage over voldoende en relevante vakinhoudelijke kennis beschikken. Ook waren de deelnemers te spreken over de kwaliteit van de docenten in het zorgonderwijs. Zij omschreven de docenten als bevlogen vakmensen met hart voor de zorg en hun studenten. Bovendien vonden de deelnemers docenten goed bereikbaar en benaderbaar. De aanwezige studenten waren verder positief over het feit dat de meeste van hun docenten (relevante)



praktijkervaring hebben. Ook uit andere antwoorden van dit deel van het canvas bleek dat deelnemers het belangrijk vinden dat er in het onderwijs veel aandacht is voor de praktijk. De meesten vonden het namelijk de taak van het onderwijs om een brug te slaan tussen theorie en praktijk. De aanwezigen beschouwden de ontwikkeling dat het onderwijs steeds praktijkgerichter wordt dan ook als positief. Als voorbeelden van deze ontwikkeling noemden ze de casusbesprekingen en werkveldconferenties die deel zijn gaan uitmaken van het onderwijs. Verder vonden de deelnemers dat het onderwijs goed is afgestemd op wat er gebeurt in het werkveld en dat de lijnen naar de zorg kort zijn.

"Mijn docenten zijn gemotiveerd om transities in de zorg te verwoorden en door te zetten naar hun studenten." - Student Verpleegkunde, 3e jaars

Een ander sterk punt dat werd genoemd is de begeleiding van studenten. De onderwijsinstellingen staan volgens de deelnemers dicht bij de stagiairs en zijn begaan met de persoonlijke ontwikkeling van de studenten. Ook vonden studenten het fijn dat zij geholpen worden bij het vinden van een stageplek. Tot slot waren de deelnemers positief over de keuzemogelijkheden die studenten hebben. Zij krijgen veel ruimte en vrijheid om zich te oriënteren. Professionals uit zorg- en onderwijsinstellingen noemden ook de mogelijkheden tot het volgen van een stage(route) op maat als een sterk punt. Bij studenten kwam dit punt minder vaak ter sprake.

- Onderwijs

Zoals hierboven beschreven zien vele aanwezigen de aansluiting tussen onderwijs en praktijk verbeteren. Toch was het meest genoemde zwakke punt van onderwijsinstellingen dat zij verwachtingen scheppen die vaak niet overeenkomen met de praktijk. Tijdens hun studie doen studenten vooral feitenkennis op en oefenen zij te weinig met technische handelingen. Bovendien blijkt dat, wanneer studenten tijdens hun stage voor het eerst op de werkvloer staan, meer van hen wordt verwacht dan het bezitten van de juiste kennis en het correct uitvoeren van handelingen. Werken in een team, het coördineren en plannen van verschillende handelingen en het omgaan met complexe zorgvragers zijn ook belangrijk. Ook vonden aanwezigen dat er weinig aandacht is voor professionaliteit en beroepshouding in het onderwijs. Ook zeiden sommigen dat de opdrachten die studenten tijdens hun studie doen hen niet voorbereiden op de praktijk. Onder het kopje "Afstemming onderwijs en praktijk binnen zorgstages" wordt deze veelgenoemde klacht over het onderwijs nader besproken.

"Stageopdrachten sluiten vaak niet aan op de praktijk." - Praktijkbegeleider

Een ander zwak punt dat veel genoemd werd door professionals uit de onderwijsinstellingen is de hoeveelheid aan en snelheid van veranderingen die plaatsvinden in het zorgonderwijs. Het curriculum verandert volgens hen te vaak en ook (stage)opdrachten, examenstof en docenten wisselen elkaar te snel af. Hoewel professionals uit zorg- en onderwijsinstellingen veelal positief waren over hun inspanningen om voor iedere student een passende stage te vinden, zoals hierboven besproken, klaagden veel studenten over het gebrek aan stages op maat. Zij vonden dat ze weinig keuzemogelijkheden hebben, dat de match tussen stage en



student niet genoeg aandacht krijgt en dat zij zelden zelf het laatste woord hebben over waar ze stagelopen.

Ook was een aantal van de deelnemers ontevreden over het stageaanbod: zij waren van mening dat het te klein is. Ook is het hen niet altijd duidelijk welke verschillende (typen) stages worden aangeboden. Een vijfde verbeterpunt dat vaak werd genoemd met betrekking tot onderwijsinstellingen is de communicatie met andere betrokken partijen. Aanwezigen vonden het relatiebeheer van onderwijsinstellingen ten opzichte van zorginstellingen matig. Klachten waren dat informatie laat wordt doorgegeven, stages te kort van tevoren bekend gemaakt worden en stagiaires soms onaangekondigd geplaatst worden. Hierdoor kunnen de toekomstige stagiair en zorginstelling zich onvoldoende voorbereiden op de stage. Ook de communicatie met studenten lijkt niet altijd soepel te verlopen. Studenten gaven bijvoorbeeld aan (het doel van) hun opdrachten vaak niet te begrijpen.

+ Zorginstelling

Een punt dat vaak werd genoemd als kracht van zorginstellingen is dat zij studenten een goede leeromgeving bieden. Het lijkt misschien te vanzelfsprekend om te benoemen, maar over het algemeen kiezen zorgstudenten voor een studie verpleegkunde of verzorging vanwege het type werk dat zij willen doen, namelijk: zorgwerk. Over het algemeen zijn ze dan ook zeer enthousiast over de mogelijkheid die stages bieden om aan de slag te gaan in de praktijk en te zien hoe het werkveld er écht uit ziet. De meeste studenten waren het erover eens dat ze tijdens een stage meer leren dan in het klaslokaal. Ze waren in het bijzonder tevreden over de leerunits en ontwikkelmogelijkheden binnen zorginstellingen.

"Het leren in de praktijk is de mooiste vorm van kennis en inzicht verwerven." -
Opleidingsadviseur

Ook waren vele aanwezigen positief over de begeleiding van studenten tijdens hun stage. Zowel studenten als professionals vonden het belangrijk dat stagiairs (in ieder geval voor iedere afzonderlijke stage) vaste begeleiding krijgen. Velen van hen waren tevreden over de beschikbaarheid hiervan en vonden ze dat werkbegeleiders voldoende tijd investeren in stagiairs. Ook waren zij positief over de kwaliteit van de werkbegeleiders. Een ander sterk punt dat vaak werd genoemd door de studenten is de prettige sfeer op hun stageplekken. Studenten worden over het algemeen serieus genomen en voelen zich onderdeel van het zorgteam waarin zij meedraaien. Dit punt is gerelateerd aan het laatste veelgenoemde punt: dat zorgafdelingen het vermogen hebben te innoveren onder de invloed van stagiairs. De deelnemers vonden dat stageafdelingen goed reageren op de frisse blik van studenten en dat studenten op die manier de praktiserende zorgmedewerkers scherp houden.

- Zorginstelling

De meest genoemde zwakke punten van zorginstellingen als het gaat om het vormgeven en uitvoeren van stages hangen met elkaar samen. Het eerste punt is dat de werkdruk op de stageafdelingen hoog is. Natuurlijk is dit een probleem in de zorg in het algemeen, maar aanwezigen waren het erover eens dat stagiairs hier zo min mogelijk aan blootgesteld moeten worden. Zij moeten immers genoeg ruimte krijgen om te leren, rond te kijken en zo te ontdekken wat ze leuk vinden. Toch worden stagiairs, als gevolg van het tekort aan verpleegkundigen en verzorgenden en de daaruit vloeiende werkdruk, vaak niet als



boventallig ingeroosterd en beschouwd als 'extra handjes aan het bed'. Zo wordt het zorgproces soms voor het leerproces van de studenten geplaatst. Verder werd tijdens de workshops aangekaart dat het 'productiedenken' nog te veel heerst in zorginstellingen. Ook dit kan worden gezien als een meer algemeen probleem in de zorg dat een negatief effect kan hebben op het leerproces van de student. Als de student namelijk wordt gezien als productiefactor dreigt te weinig aandacht te worden besteed aan haar persoonlijke ontwikkeling.

Hoewel vele aanwezigen tevreden waren over de kwaliteit van de begeleiding tijdens zorgstages (zie hierboven), was lang niet iedereen positief. Sommigen klaagden over tekorten aan (goede) begeleiders, waardoor er op de werkvloer te weinig aandacht is voor de individuele student. Ook was niet iedereen te spreken over de (tussentijdse) feedback die studenten krijgen op hun functioneren en de mate waarin zij gesteund worden in beslissingen die zij nemen of als ze een fout hebben gemaakt. Andersom blijken studenten zich niet altijd veilig te voelen om feedback te geven over hun stage of aan hun begeleider, bijvoorbeeld omdat ze bang zijn voor een negatieve beoordeling (van diezelfde begeleider). Bovendien verwachten studenten meer begeleiding bij heftige gebeurtenissen en bij het verzorgen/verplegen van complexe patiënten. Een mogelijke verklaring voor de grote meningsverschillen over de begeleiding van zorgstages is dat het aanbod en de kwaliteit ervan erg wisselt per locatie. Een aantal van de aanwezige studenten noemde dit ook als een zwak punt op hun canvas.

*"Het is moeilijk om open te zijn: ik ben bang voor een negatieve beoordeling."
– Student Verpleegkunde, 2e jaars*

Tot slot vonden de deelnemers dat zorginstellingen niet altijd goed zijn voorbereid op stagiaires. Zij weten soms niet wanneer stagiairs voor hun eerste werkdag zullen arriveren en hebben niet altijd begeleiders klaarstaan. Ook is er soms geen een handleiding en/of introductie tot de afdeling voorhanden.

+ Stagiairs

Stagiairs werden door alle deelnemers (dus ook door de studenten zelf) omschreven als leergierig en gemotiveerd. Ze staan over het algemeen open voor feedback en stralen enthousiasme uit. Ook zien de aanwezigen stagiairs als harde werkers. Ze zetten door als iets niet meteen lukt en verrichten veel werkzaamheden. Een aantal aanwezigen beschreef hen als "extra handjes" – zoals hierboven beschreven is het de vraag of het goed is om studenten (alleen) als extra handjes te zien. Ook zijn stagiairs over het algemeen ambitieus en brengen zij vernieuwing. Hun inhoudelijke zorgkennis is actueel, ze zijn vaak langs verschillende werkelden geweest en zijn ICT-vaardig. Hierdoor zijn ze in staat een frisse blik te werpen op de processen en zorgverlening op de afdeling. Ook dagen ze het personeel op de afdeling uit en komen ze vaak met innovatieve ideeën.

- Stagiairs

Een groot aantal van de deelnemers (met name de niet-studenten) gaf aan dat stagiairs vaak te weinig voorbereid aan hun stage beginnen. Ze hebben volgens deze deelnemers een tekort aan (relevante) kennis en vaardigheden. Het aantal handelingen dat ze zelfstandig kunnen uitvoeren is te beperkt. Ook hebben stagiairs, vonden ze, vaak verkeerde



verwachtingen van hun stage. Ze hebben soms een beperkt beeld van de zorg. Of ze hebben geen idee van wat hun takenpakket op een zorgafdeling zal inhouden. Het is natuurlijk de vraag in hoeverre dat de stagiairs zelf is aan te rekenen – het is ook de verantwoordelijkheid van onderwijs- en zorginstellingen om de studenten voor te bereiden op hun stage.

“De student weet vaak niet wat hij of zij komt doen.” - Zorgprofessional

Ook het gedrag van stagiairs laat soms te wensen over, vonden sommige deelnemers. Stagiairs vertonen puberaal gedrag, zijn te druk of lopen in de weg. Ook komen ze volgens deze deelnemers soms ongemotiveerd over. Verder werden stagiairs veel beschreven als te afwachtend en onzeker. De aanwezigen uit zorginstellingen zouden graag zien dat stagiairs meer initiatief tonen. Een hieraan gerelateerde klacht is dat stagiairs te weinig verantwoordelijkheid (durven te) nemen. Zij kunnen niet snel genoeg zelfstandig aan de slag en missen soms het reflectief vermogen om vast te stellen wat een bepaalde situatie of omgeving van hen vraagt. Tot slot vertelde een aantal deelnemers dat het aandeel van de studenten in verpleeg- en verzorgingsopleidingen met een ‘rugzakjes’ relatief groot is. Studenten hebben bijvoorbeeld een moeilijke thuissituatie. Deze rugzakjes zorgen ervoor dat de uitval onder zorgstudenten behoorlijk groot is.

Afstemming onderwijs en praktijk binnen zorgstages

Een verbeterpunt op het gebied van zorgstages dat hierboven (- onderwijs) aan bod kwam, is de afstemming van het onderwijs op de praktijk. SMO en De Rotterdamse Zorg komen dit punt vaker tegen en het werd veel en door iedere betrokken partij genoemd op de canvassen. Ook bestuurders hadden kritiek op de samenhang tussen onderwijs en praktijk (zie §3.1.1). Daarom wordt deze kritiek hier in meer detail onderzocht en wordt vooral ook geprobeerd een aantal mogelijke oplossingen te formuleren.

Eerder bleek dat volgens de aanwezigen vooral onderwijsinstellingen verantwoordelijk zijn voor de vermeende kloof tussen onderwijs en praktijk. Zo vonden zij dat onderwijsinstellingen verwachtingen scheppen die vaak niet overeenkomen met de praktijk, studenten te weinig laten oefenen met technische handelingen, te weinig aandacht besteden aan de ontwikkeling van professionele (soft)skills bij studenten en stageopdrachten ontwerpen die niet aansluiten op het beroepenveld.

Wat kan een onderwijsinstelling doen om het onderwijs beter te laten aansluiten op wat er gebeurt in de zorginstelling? Allereerst kan er in de collegezaal (nog) meer nadruk gelegd worden op de praktijk. Onderwijsinstellingen zouden meer gastcolleges kunnen aanbieden van beroepsbeoefenaars of stage-instellingen waarin vraagstukken uit de praktijk aan de studenten worden voorgelegd. In het algemeen dachten de aanwezigen dat het goed zou zijn als een groter aandeel van de docenten in de onderwijsinstellingen recent in zorg heeft gewerkt of onderwijs en zorg combineren. Ook zou meer geoefend kunnen worden op het verrichten van verpleegkundige handelingen zodat studenten deze bij aanvang van hun stage meteen zelfstandig kunnen uitvoeren. Bovendien zouden onderwijsinstellingen de timing van het aanbieden van bepaalde lesstof beter kunnen afstemmen op de stageroutes, zodat studenten de juiste kennis en vaardigheden in huis hebben als ze beginnen aan hun stage. Tot slot zouden schoolopdrachten kunnen worden toegespitst op de (toekomstige) stageplek van de student. Een student die is ingedeeld in de thuiszorg zou dan bijvoorbeeld



een opdracht krijgen die gericht is op het ontwikkelen van de kennis en/of competenties die benodigd zijn om in de thuiszorg te kunnen werken.

“School moet ons meer voorbereiden op de complexiteit en heftigheid die we tegenkomen op onze stages.” - Hbo-V student

Toch kan ook vanuit de zorginstellingen een aantal dingen verbeterd worden. Zij zouden de stagiairs kunnen helpen beter voorbereid te zijn op hun stages door bijvoorbeeld meer uitleg te geven over de afdelingen en een ‘welkomstpakket’ en/of inwerkprogramma klaar te hebben voor de nieuwe stagiairs. De voorbereiding van een stagiair zou ook voor aanvang van de stage kunnen beginnen. Bovendien zouden zorginstellingen hun verwachtingen meer expliciet kunnen delen met de studenten.

Een aantal van de deelnemers aan de workshops vond dat er meer tijd, ruimte en scholing beschikbaar gemaakt zou moeten worden voor de begeleiding van stagiairs op de werkvloer. Ook waren velen positief over het model van het zorginnovatiecentrum waarin het onderwijs geïntegreerd wordt op de stageplek en vice versa en over andere vormen van leerwerkplekken.

Tot slot zou een (nog) nauwere samenwerking tussen onderwijs- en zorginstellingen kunnen helpen bij het slaan van een brug tussen onderwijs en praktijk. Suggesties van participanten tijdens de workshops waren meer frequente (werkveld)bijeenkomsten tussen zorg- en onderwijsinstellingen en kortere lijntjes zodat bijvoorbeeld het onderwijscurriculum en de opdrachten van studenten beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Idealiter zouden zorg- en onderwijsinstellingen samen stageopdrachten ontwerpen om te voorkomen dat opdrachten niet aansluiten op de praktijk. Maar stagebegeleiders meer mogelijkheden geven om stageopdrachten om te vormen (in overleg met de relevante onderwijsinstelling) zou een eerste stap in de goede richting zijn. Verder zouden de twee type instellingen dezelfde opleidingsdossiers en beoordelingsformulieren kunnen gebruiken voor meer consistentie.

“Zorg voor uniformiteit!” - Zorgprofessional

Veel aanwezigen vroegen zich overigens wel af in hoeverre de kloof tussen onderwijs en praktijk helemaal gedicht kan worden. Als het mogelijk zou zijn om studenten tijdens hun studie volledig voor te bereiden op de praktijk zouden stages immers overbodig zijn.

3.2.1.4 De ideale stage

Tijdens de dialoog gingen deelnemers het gesprek met elkaar aan over de ideale stage. Daarbij werden zij uitgenodigd om de ideale stage op het canvas te formuleren. Aan de hand van zes componenten bouwde iedere deelnemer zijn/haar ideale stage terwijl men hierover met elkaar sprak. De componenten betroffen stageduur, functies en afdelingen, inspraak, aansluiting onderwijs en praktijk, zorginhoudelijke ervaring versus persoonlijke ontwikkeling en de stagedoelstelling.



"Het is jouw leerproces, hulp is wel fijn." - Student Verpleegkunde, 2e jaars

*"Een leeromgeving waar jij krachtig in jouw vak én als mens uitkomt, lijkt mij prachtig."
- Praktijkopleider*

Stageduur

Gevraagd naar de ideale duur in maanden, gaf de meerderheid van zowel de professionals als studenten (respectievelijk 18 en 12) aan dat een stage van 5-6 maanden voor hen de meest ideale zou zijn. Met name een aantal professionals (11) gaf aan dat 12 maanden voor hen een ideale duur zou zijn. Een reden voor de langere duur van een stage was de tijd die in het stagetijdvak geboden moet worden aan zowel student als begeleider om in te werken, af te ronden en aandacht - met name de stagiaire - te besteden aan de opdrachten gedurende de stageperiode.

"Een stagiaire moet de gelegenheid hebben om te landen op zijn stageplek." - Begeleider

Diverse professionals gaven aan dat idealiter ook variabelen als leervermogen, wensen en competenties van de student, alsmede de capaciteit van de afdeling, in acht genomen moeten worden bij de uitvoer van een stage. De vraag die hierbij centraal staat is die naar de noodzaak van uniformiteit van stages in de opleidingscurricula versus die van tailor made stagetrajecten. De discussie daarover zal nog explicieter gevoerd moeten worden.

Functies en afdelingen

Zowel onder studenten als onder professionals verschilt men van mening over de afdelingen en rollen waarmee men in aanraking moet komen tijdens de stage. De grootste groep met een expliciete voorkeur wordt gevormd door professionals met de opvatting dat een stage binnen een functie-domein moet plaatsvinden. De meerderheid van de studenten vindt dat een stage zich moet uitstrekken over meerdere functiedomeinen. Een opvatting die een kleine minderheid van de professionals deelt. Ondanks de uiteenlopende opvattingen over de voorkeur voor stage binnen één of meerdere functiedomeinen, geeft slechts een kleine groep studenten aan met zoveel mogelijk functie in aanraking te willen komen. Een opvatting die wordt gedeeld door slechts enkele professionals.

"Met elkaar creëer je het leerklimaat." - Opleidingscoach

Een stage op meerdere afdelingen was voor de grootste groep professionals en studenten de favoriete vorm voor een stage. Vooral onder studenten bestond hier grote eensgezindheid onder: een significant kleinere groep beschouwde een stage op één afdeling de best denkbare vorm. Onder professionals was de opvatting hierover bijna gelijk verdeeld: voor de helft van hen is een stage op één afdeling de ideale situatie.

In hun toelichting over de voorkeur voor een stage op één of meerdere afdelingen en functies kwam bij alle deelnemers wel de duidelijke wens naar voren dat een stage in alle gevallen ruimte moet bieden voor bredere oriëntatie. Hetzij op de verschillende taken binnen een rol, dan wel binnen de verschillende procedures tijdens het zorgproces. In alle gevallen moet worden vermeden dat een stage uitmondt in 'handdoeken vouwen'. Voor alle



deelnemers stond vast dat de stagiaire tijdens de stage onder alle omstandigheden de ruimte moet krijgen voor oriëntatie, snuffelen, verkennen en bewustwording.

Inspraak

Wanneer gevraagd naar de verantwoordelijke voor de invulling van de stage bleek men eensgezind. Drie professionals gaven aan de invulling primair bij de zorginstelling te willen neerleggen. Twee studenten en één professional zochten deze verantwoordelijkheid primair bij de stagiaire. Dit bleken echter uitzonderingen op de algemene geldende opvatting. Ondanks het feit dat de stagiaire namelijk degene is die de stage 'loopt', gaf op bovengenoemde uitzonderingen na iedereen aan dat een stage haar invulling verlangt vanuit zowel stagiaire, zorginstelling als onderwijsinstelling.

"Samenspel om te kijken wat je nodig hebt om je rugzak te vullen om beginnend beroepsbeoefenaar te worden." - Student Verpleegkunde, 3e jaars

In toelichting op het belang van een gezamenlijke invulling gaf men aan dat hiermee synergie wordt gecreëerd, dat alle partijen belang hebben bij een succesvolle stage, dat alle partijen expertise of kennis hebben op facetten van een stage. Zo verwacht men dat theoretische kennis vanuit het onderwijs een basis moet geven voor uitvoer in de operatie en dat elementen in de praktische gang van zaken toetsbaar moet zijn. Hierin hebben respectievelijk onderwijs en zorginstelling een verantwoordelijkheid. Tegelijk ligt er bij studenten vanzelfsprekend verantwoordelijkheid in het zo goed mogelijk volbrengen van de stage. Aandacht vóór en feedback náár de andere partijen maakt daar ook onderdeel van uit.

Aansluiting onderwijs en praktijk

Een stagiaire begeeft zich op het scheidsvlak van onderwijs en praktijk. Een uitdaging hierin is de wijze waarop deze twee domeinen op elkaar aansluiten, en óf ze wel volledig op elkaar aan moet sluiten. Enerzijds biedt ruimte voor de student om buiten de leerstof te ervaren en te leren een myriade aan mogelijkheden: ontwikkelen van andere vaardigheden, breder begrip van de zorgcontext, ontwikkeling van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, meer kans om de innovatiekracht en brainpower van talent al tijdens stage te benutten en nieuwe leermomenten. Anderzijds legt het extra druk op onderwijs en praktijk om geen onverantwoorde risico's te creëren en duidelijke (toetsbare) procedures te kunnen formuleren. Indien dit laatste niet voldoende verzekerd is, kan dit in plaats van mogelijkheden tot talentontwikkeling en binding met de sector juist leiden tot stagiaires die een problematische stage ervaren, in onveilige situaties geraken en uiteindelijk misschien zelfs afzien van een carrière in het vakgebied. Daarbij nog buiten beschouwing gelaten welke extra problematiek het voor onderwijs en zorginstelling met zich meebrengt.

"Van uitdagingen groei je in je zelfvertrouwen en ontwikkel je meer motivatie."
- VPK BOL studente, 2e jaars

"Directe input gebruiken in de zorginstelling." - Student

Hieruit valt wellicht te verklaren dat een tiental professionals en enkele studenten aangeven dat een stage in haar uitvoer volledig moet aansluiten op de opleiding of vice versa. Desalniettemin, zijn meer dan 50 van de professionals en studenten er van overtuigd dat een



stage ook buiten de leerstof uitdagingen biedt, bijvoorbeeld omdat dit “de student tot grotere prestaties prikkelt”, aldus een zorgprofessional. Waar een stagiaire pas op langere termijn van waarde wordt voor de zorg en welzijnssector, kunnen deze prestaties direct al van waarde zijn voor instellingen. Een van de studenten gaf aan dat de input van geëngageerde en gemotiveerde studenten kan worden gebruikt ten bate van de instelling.

Zorginhoudelijke ervaring versus persoonlijke ontwikkeling

Stage draait om inhoudelijke professionele ontwikkeling. Dat dit ook moet gelden voor de ontwikkeling van de stagiaire als persoon blijkt op basis van de gegeven antwoorden eveneens. Slechts een kleine groep professionals of studenten gaf aan dat een stage naast zorginhoudelijke ervaring enigszins of in beperkte mate ruimte moest bieden voor persoonlijke ontwikkeling. Waarbij onder andere werd aangegeven dat deze component wel belangrijk is, maar zeker niet de overhand moet krijgen of dat persoonlijke ontwikkeling altijd ondersteunend moet zijn aan zorginhoudelijke ontwikkeling.

“Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk, maar moet niet de overhand nemen.” - Studente, 3e jaars

*“Als je meer ruimte creëert voor je persoonlijke ontwikkeling, dan kun je het beste uit jezelf halen, waardoor competenties die je al in je hebt naar boven kunnen komen.”
- VPK BOL student, 2e jaars*

Bijna vijftig professionals en studenten gaven expliciet aan dat er veel ruimte moet zijn voor persoonlijke ontwikkeling. Volgens sommigen veel meer dan nu het geval is, en zelfs even belangrijk als professionele ontwikkeling. Andere deelnemers gaven aan dat persoonlijke ontwikkeling anno 2018 een kritiek onderdeel is van de ontwikkeling als zorgprofessional in het algemeen. Een opvatting die overigens geheel in lijn ligt met de ontwikkeling die talent moet doormaken om te beschikken over future skills, zoals die bijvoorbeeld door het World Economic Forum zijn geïdentificeerd (<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>).

*“Persoonlijke leerdoelen zijn net zo belangrijk als professionele leerdoelen.”
- HR-professional*

Overigens sluit de - door veel menig Nederlandse zorginstelling - ingezette beweging van toegewijde uitvoerende procestijger, naar zorgprofessionals - op ieder niveau! - als ondernemende, netwerkgerichte, innovatieve en creatieve kracht, hier naadloos op aan. Ook in het stage ontwerp blijkt ten aanzien van deze trend dus een kans te liggen die breed wordt herkend en gewenst.

Aantal leermomenten

Tijdens de Stagedialoog is ook gevraagd naar de ideale frequentie van de leermomenten tijdens stages: ieder uur, enkele keren per dag, dagelijks of wekelijks. Slechts een enkele student vond dat ieder uur een leermoment moet bevatten, en geen van de studenten vond dat er slechts op wekelijkse basis sprake moet zijn van leermomenten. De meeste studenten - zeventien stuks - vonden dat er dagelijks een leermoment voorbij moest komen, een iets kleinere groep vond dat dit enkele keren per dag het geval moest zijn. Bij professionals is



slechts een klein deel van mening dat wekelijkse leermomenten de juiste cadans is. Twee gelijke groepen vonden dat respectievelijk ieder uur of enkele keren per dag het optimum is. De grootste groep is van mening dat er op dagelijkse basis leermomenten moeten bestaan.

"Leren is ook herhalen, en niet alleen vakjes aanvinken." - Senior adviseur praktijkleren

Naar aanleiding van de vraag naar het ritme in leermomenten, ontstond ook dialoog over wat leermomenten zouden moeten behelzen. Zowel student als professional is er daarbij van overtuigd dat er tijdens de stage balans moet zijn tussen leren in complexe situaties en 'kleinere' leermomenten.

"Leren gebeurt vaak ook onbewust en leren heeft rust nodig." - Opleidingsadviseur

Daarnaast kwam in verschillende groepen ook de ruimte om te leren ter sprake. Studenten moeten bijvoorbeeld gelegenheid krijgen om te reflecteren op hun werk. Het gebruik van feedback- of logboeken daarbij werd daarbij als goede ondersteunende methode aangemerkt, maar vooral het belang om een feedbackgesprek met de begeleider op de werkvloer te kunnen voeren werd diverse malen onderstreept. Hier blijkt helaas zeer regelmatig niet of nauwelijks gelegenheid voor.

"Stage is om te leren, elk moment (uur) moet leerzaam zijn." - HBO VPK, 3e jaars

Dat lijkt een gemiste kans te zijn, omdat in deze gesprekken niet alleen de leerervaring kan bezinken en verkleinen en de begeleider door feedback aan de leerervaring kan toevoegen, maar ook aan de stagiaire ruimte wordt geboden welke leerervaringen zij/hij graag zou hebben. Hiermee ontwikkelt de student - zoals een deelnemende professional het stelde - "meer eigenaarschap en inzicht in het eigen leerproces." Iets dat van positieve invloed kan zijn op zowel de kwaliteit van het leren als de capaciteit van aantal te verwerken leermomenten. Ruimte om te leren kwam in diverse groepen ook ter sprake in de context van de stageopdrachten. Opvallend was dat zowel professionals als studenten het van groot belang achten om tijdens de stage voldoende tijd te krijgen om aan de stageopdrachten te werken. Ook dit blijkt zeer regelmatig niet het geval.

Stagedoelstelling

Als uitsmijter bij de sectie 'ideale stage' is aan de deelnemers gevraagd welke hoogste doelstelling men voor stages zou formuleren. Het beste uit de student halen en ervaring opdoen werden daarbij vaak genoemd en vooral door professionals. Bij de studenten gaf de grootste groep aan van een stage te verwachten dat deze hen prikkelt en inspireert, en in het algemeen bleek de grootste groep professionals en studenten een stage te zien als een periode waarin studenten vooral moeten leren.

"Een goede stage weet ons te prikkelen." - Student



3.2.1.5 Wat gaan ze zelf doen?

Na goed inzicht te hebben verkregen over hoe de ideale stage eruitziet en waar de voornaamste verbeterpunten zitten, volgde de activatievraag: *wat ga jij doen om de zorgstages te verbeteren?* Binnen de actiepunten is er een duidelijke verdeling tussen de professionals en studenten. De actiepunten worden daarom per categorie uiteengezet.

Professionals

Verbinden

Professionals willen prominenter optreden als *verbinder* tussen de drie partijen. Dit doen zij door in de driehoeksverhouding meer tijd te investeren in communicatie en zodoende als schakel op te treden.

"De koppeling tussen praktijk en onderwijs zijn." – Hbo-praktijkbegeleider

Dit beogen zij te bereiken door vaker het gesprek op te zoeken met directe contactpersonen van de andere partij – docentbegeleiders, praktijkopleiders en studenten. Ook benadrukken zij het belang van snelle communicatie bij veranderingen. Zo kunnen alle betreffende werkbegeleiders en afdelingen beter anticiperen en waar nodig reageren.

Meer oog voor student

De professionals voelen zich verantwoordelijk de rol van de stagiair als (lerende) student te bewaken en ervoor te zorgen dat zij goed aan hun stage kunnen beginnen. De stagiair serieus nemen kwam naar voren, evenals dat zij hen willen beschermen tegen te hoge werkdruk. Om een goede start te verzekeren beloofde een professional meer aandacht te schenken aan inwerkprogramma's en een verbeterde eerste kennismaking.

Ook valt op dat de professionals concrete stappen willen ondernemen om de student als individu centraal te stellen en om stages verder toe te spitsen op de bijbehorende stagiairs. Dit doen zij door meer keuzemogelijkheden aan te bieden en aan de slag te gaan om kansen te bieden tot het volgen van stages in andere disciplines. Begeleiding is hierbij ook een punt van aandacht; onderwijsprofessionals geven aan goede begeleiding te willen verzekeren.

"Wij willen een plan schrijven voor begeleiding in samenwerking met organisatie én student." – Stagedocent

De professionals coachen

Een groot aantal professionals werkzaam als stagebegeleider bij onderwijs- of zorginstellingen benadrukte de eigen rol als coach, van zowel studenten als van (andere) professionals in de zorg. Zij zouden graag meer begeleiding willen bieden aan met name de werkbegeleiders. Een van de professionals gaf aan de werkbegeleiders meer mee te willen nemen in veranderingen en hen te willen professionaliseren. Dit alles met het oog op het creëren van een uitdagender leerklimaat en betere begeleiding voor de studenten.



Stagiair(e)s

Houding

Bij de studenten kwam duidelijk naar voren dat zij gemotiveerd zijn om voor henzelf een positieve en leerzame werkomgeving te creëren. Dit doen zij voornamelijk door hun houding te verbeteren: gemotiveerd werken en altijd nieuwsgierig blijven, beter communiceren met het team en overige betrokkenen én actief aan de slag met het aandragen van nieuwe ideeën.

Zelfregie

De studenten zijn zeer kritisch naar zichzelf toe en zijn zich bewust van het feit dat de invulling van stages voor een groot deel bij henzelf ligt. Zij willen hun leerproces beter bewaken en hopen dit te doen door duidelijke grenzen te stellen en deze proactief na te leven. Ook gaan zij zich assertief opstellen en op tijd ingrijpen wanneer zaken niet conform de afspraken verlopen. Ook initiatief komt regelmatig naar voren, zo benoemden enkele studenten dat zij nieuwe ideeën zullen aandragen. Een enkeling gaat aan de slag met het inrichten van een verbeterplan gericht op een beter leerklimaat.

"Ik ga zelf voorstellen doen over de invulling van mijn leerproces." – Student Verpleegkunde, 3e jaars

3.2.1.6 Wie en wat hebben zij daarvoor nodig?

Nadat de deelnemers concrete actiepunten voor zichzelf hadden vastgesteld, was de laatste stap om te bedenken welke middelen en personen zij nodig hebben deze actiepunten uit te voeren. De uitkomsten van deze laatste worden hieronder per betrokken partij uiteengezet.

Vanuit onderwijs

Een veelvoorkomend punt is eenduidigheid. Zo verlangen de professionals meer uniformiteit in de inrichting van een stage. Hierbij werden zowel de leerplannen, stageplannen als de stageplanningen genoemd. Dit zou het voor de zorginstellingen makkelijker maken de juiste begeleiding te bieden zonder zich constant te moeten aanpassen aan de verschillende vormen en opleidingstrajecten. Ook zijn de beoordelingsformulieren een punt van aandacht. Zo zou het de professionals veel tijd en moeite schelen als zij iedere student op basis van dezelfde criteria konden beoordelen.

Daarnaast verlangden de aanwezigen naar duidelijkheid vanuit het onderwijs. Zo benoemden meerdere studenten 'duidelijke en minder stageopdrachten' te willen. Ook vanuit de professionals klinkt deze wens, zij zien graag meer duidelijkheid in de dossiers en startdocumenten. Uit het onderwijs verwacht men dus voornamelijk een versimpeling van de grote verscheidenheid aan eisen, vormen en beoordelingscriteria.

Zowel de studenten als professionals hebben behoefte aan meer contact en vinden dat vooral het contact met het werkveld nauwer moet.

Ten slotte werden trainingen noodzakelijk geacht. Zo geven professionals aan dat simulatietrainingen van groot belang zijn. Op die manier kunnen studenten beter kennismaken en ervaring opdoen in een omgeving die lijkt op de realiteit.



Vanuit zorg

Vanuit zorg verlangen de deelnemers vooral meer ruimte. Volgens de deelnemers verdienen studenten ruimte om te kunnen leren, hun eigen kennen en kunnen te ontdekken, en dienen zij de mogelijkheid te krijgen om hun plek te vinden. Ook het begrip tijd werd veelvuldig genoteerd. Een student benoemde meer tijd voor evaluatie te willen.

"Studenten moeten de mogelijkheid krijgen hun plek te vinden en eigen kennen en kunnen te ontdekken." - Professional

Zodoende is er niet alleen belang bij meer tijd voor evaluatie, ook zien aanwezigen – met nadruk op de studenten – graag méér evaluatie in de vorm van gesprekken en enquêtes. Deelnemers vinden het belangrijk om niet alleen na, maar ook tijdens hun stage te evalueren en ook zou het voor de zorg- en onderwijsinstellingen relevant zijn hierover per organisatie een duidelijker beeld te scheppen.

Ook is meer tijd nodig voor begeleiders om te begeleiden en als het kan in de vorm van 1-op-1. Een enkeling had ook het idee om dit te realiseren door een werkbegeleider 'boventallig' te maken.

Er worden ook andere dingen verlangd van collega's. Zo willen studenten onderdeel zijn van het team, en werken in een omgeving waarin ze positief bejegend worden. Vanuit professionals klinkt vooral een roep om een andere houding: zij vereisen meer steun en bereidheid van hun collega's.

Ten slotte geven de aanwezigen aan dat zij graag een andere vorm van leren zien. Nieuwe werkvormen moeten ertoe leiden dat een student meer uitdaging voelt. Een student zelf geeft aan graag meer met casussen te willen werken. Ook doet technologie meer geïntegreerd kunnen worden om de huidige werkvormen te vernieuwen.

"Laten we werken met vlogs in plaats van hele epistels schrijven." – Onderwijsprofessional

Vanuit stagiair(e)

Wat van de student wordt verlangd borduurt voort op de eerder besproken thema's. Zo wordt verwacht dat een student haar eigen leerproces bewaakt en zich assertief opstelt om dit te bereiken. Een professional noemt dit 'mondigheid'. Studenten merken dit op door zelf bewust te zijn van de eigen competenties en de verantwoordelijkheid te pakken het eigen leerproces te beschermen.

Verder willen deelnemers enthousiaste, gemotiveerde, eerlijke en positieve studenten die zich inzetten, een open houding aannemen en zich leergierig opstellen. Ook mogen stagiairs zich best wat kwetsbaarder opstellen, bijvoorbeeld door te vertellen wat ze moeilijk vinden of waar ze tegenaan lopen. Tot slot mogen studenten vaker initiatief nemen.

"Durf buiten de lijntjes te kleuren!" – Praktijkbegeleider/adviseur onderwijs



Wie

Van personen in onderstaande rollen wordt de meeste actie verwacht:

ONDERWIJS

Docent
Werkbegeleiders
Praktijkbegeleiders

ZORG

Werkbegeleiders
(Afdeling) praktijkbegeleiders
Studenten: collega's
Professionals: managers

3.2.1.7 Denken buiten de kaders: dé nieuwe vorm van stage

"We moeten aansluiten bij de beleving van deze generatie!" - Praktijkbegeleider/adviseur

Als uitsmijter van het Stagedialoogcanvas is de deelnemers gevraagd om - al dan niet geïnspireerd door de dialoog - dé nieuwe vorm van stage voor te stellen. De stage van de toekomst steunt volgens de deelnemers aan de Stagedialoog 2018 op de volgende vijf pilaren:

1. Praktijkgestuurd leren;
2. Het belang van de student;
3. Sterke integratie van onderwijs en praktijk;
4. Duidelijk en nauw overleg student, zorginstelling en onderwijs;
5. Voldoende begeleiding voor de stagiaire.

Ter illustratie volgen hier nog enkele opvallende antwoorden op de laatste vraag over de toekomst van zorgstages:

"Studenten draaien de diensten samen met een vaste werkbegeleider. Hierdoor is er meer capaciteit voor stagiaires en meer rust, in plaats van continue wisselingen en onrust."

- Adviseur beroeps- en vervolgopleiding

"Studenten gaan voorbereid naar stages." - Verpleegkundige niveau 4

"Studenten helpen bij het vormgeven van de stage en dragen hierin verantwoordelijkheid."

- Hbo student Verpleegkunde, 4e jaars

"Praktijkgestuurd leren of gildeleren, met gebruikmaking van moderne toepassingen als Google Glass." - Senior adviseur praktijkleren

"Verplichte stage voor docenten." - Student, 3e jaars

"Stagiaire als gelijkwaardige medewerker." - Opleidingscoach/praktijkbegeleider



"Iedere stagiaire gekoppeld aan een vaste werkbegeleider en daarmee onderdeel van een team. Stagiaires worden niet beschouwd en ingezet als goedkope hulpkrachten, maar als professional-in-opleiding." - Student Verpleegkunde, 2e jaars

"Lessen en colleges vinden plaats op de stagelocatie." - Docente/praktijkopleider

"De student voelt zich belangrijk." - Hbo-V student, duaal

"De patiënt wordt van opname tot ontslag gevolgd." - Praktijkopleider

"Stage-instelling en school zijn geïntegreerd." - Student Verpleegkunde, 2e jaars

*"Leerunit binnen de ziekenhuizen en gebruik van applicaties voor reflectie."
- Teamleider verpleegafdeling*

"De stagiair volgt de route die een patiënt ook volgt." - Student Verpleegkunde, 3e jaars

"Oudere werknemers die niet meer voor 100% in de operatie kunnen worden gezet, worden aangesteld als werkbegeleider/aanspreekpunt voor stagiaires." - Stagecoördinator

"Je start met leerplannen en neemt een rol in een team." - Student Verpleegkunde 2e jaars

*"Een stagiaire krijgt de vrijheid om zelf de stageomgeving te kiezen."
- Student Verpleegkundige*

"Verplichte stages in verpleeghuis, thuiszorg en ziekenhuis: pas dan krijgt de student een volwaardig diploma." - Regieverpleegkundige onderwijs

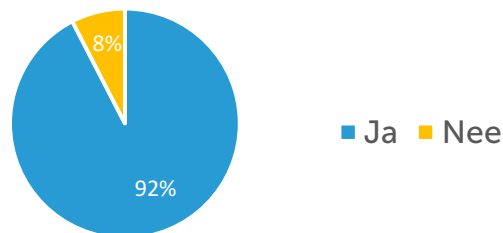


3.2.2 Plenaire dialoog

Na de workshops hebben bestuursleden uit zorg- en onderwijsinstellingen zich aangesloten bij de aanwezige studenten en professionals voor het laatste onderdeel van de Stagedialoog. Het doel van dit onderdeel was om de verschillende belanghebbenden te stimuleren hun ideale stage te beschrijven en hen daarover op een laagdrempelige manier in gesprek te laten gaan. Eerst is een aantal van de onderwerpen die naar voren kwamen tijdens de workshop gepresenteerd. Daarna zijn meer algemene, vooraf vastgestelde thema's bespreekbaar gemaakt aan de hand van vijf stellingen. Op ieder van de stellingen konden de deelnemers stemmen (zie paragraaf 2.2 voor toelichting op de methode). De resultaten van iedere stemming vormden het uitgangspunt voor een plenaire discussie die werd geleid door een ervaren dagvoorzitter. Hieronder volgt een samenvatting van de uitkomsten van deze discussie.

Stelling 1

Ik ben van student tot pensionado eigenaar van mijn eigen ontwikkeling



Een overweldigende meerderheid (92%) van de deelnemers vond dat verpleegkundigen en verzorgenden vanaf hun studietijd tot hun pensioen eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling. Zij moeten er zelf voor zorgen dat zij aan hun leidinggevende en/of studiebegeleiders duidelijk maken wat ze nodig hebben om zich te ontwikkelen tot de professional die zij willen zijn. Uiteindelijk zijn ze zelf verantwoordelijk om de benodigde kennis en vaardigheden op te doen. Verder is het belangrijk dat zij initiatief nemen om in situaties te geraken waarin zij van anderen kunnen leren, bijvoorbeeld door een keer te vragen om met een collega of op een andere afdeling mee te lopen.

Slechts 8% van de deelnemers was het niet eens met deze stelling. De redenering van de nee-stemmers was als volgt. Studenten zijn zelf verantwoordelijk om de kansen die zij krijgen om te leren en zich verder te ontwikkelen te benutten door inzet en motivatie te tonen. Maar ze moeten die kansen wel krijgen. Een van de studenten zei te veronderstellen dat veel zorgprofessionals onder hun niveau werken omdat ze van hun werkgever de kans krijgen nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Door het tekort aan personeel in de zorg lijkt het



efficiënter om mensen in te zetten op taken die ze al goed beheersen, dan om ze (een kans te geven om) eens iets nieuws te doen of op een andere afdeling mee te lopen.

In dit verband waren de meeste aanwezigen het erover eens dat rekening moet worden gehouden met de thuissituatie van studenten – vooral als het gaat om jonge studenten. Die kunnen hen namelijk ook belemmeren ‘kansen te pakken’.

Een van de aanwezigen afkomstig van een onderwijsinstelling merkte op dat, zelfs als studenten voldoende kansen krijgen, niet altijd van hen verwacht kan worden dat zij in staat zijn die aan te grijpen. Zeker in het begin van hun studietijd moeten studenten nog leren om eigenaar te zijn van hun ontwikkeling. Veel beginnende stagiairs moeten bijvoorbeeld leren niet over zich heen laten lopen. Dit is gedeeltelijk een kwestie van leeftijd: hoe ouder en meer ervaren de student is, hoe makkelijker het wordt om mondig te zijn. Toch zal dit de een meer moeite kosten dan de ander. Hier behoort de stage-instelling rekening mee te houden, vond deze aanwezige. Een instelling kan niet van een 16- of 17-jarige verwachten dat zij zich meteen durft te laten horen. Stage-instellingen moeten deze studenten dus bij de hand nemen en aansporen om initiatief te nemen.

“Je moet ook leren om eigenaar te zijn van je ontwikkeling.” - Onderwijsprofessional

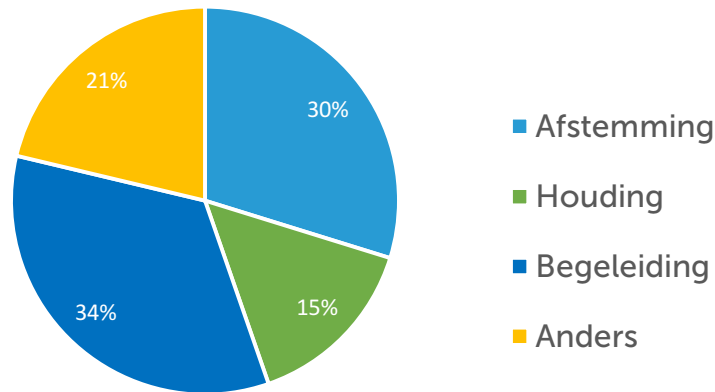
Een aantal deelnemers benadrukte dat voortdurende ontwikkeling niet kan plaatsvinden zonder nieuwsgierigheid en interesse in het vak. Zowel studenten als beroepsbeoefenaars moeten uitgedaagd en geïnspireerd worden om verder te kijken. Onderwijs- en zorginstellingen kunnen hierin een rol spelen door een prikkelend milieu te creëren. Instellingen kunnen werknemers stimuleren ervaringen te delen en af en toe met elkaar mee te lopen. Een vriendelijke, open sfeer draagt hieraan bij. Nu gaat het helemaal aan het begin soms al mis: werkbegeleiders zijn niet op de hoogte dat ze een stagiair binnenkrijgen als een student voor haar eerste dag stage op de afdeling komt binnenlopen. De student voelt zich dan al meteen een last.

Tot slot merkte een van de aanwezigen op dat eigenaarschap ook inhoudt dat de student anderen om hulp vraagt wanneer zij iets moeilijk vindt of behoefte heeft aan een pas op de plaats. Eigenaarschap betekent dus niet alleen maar zelfstandig zijn; soms betekent het juist hulp vragen.



Stelling 2

Een belangrijk obstakel voor een succesvolle stage is:



De grootste groep deelnemers (34%) zag 'begeleiding' als belangrijkste obstakel voor een succesvolle stage. Een leerling-verpleegkundige vond dat haar werkbegeleider te weinig interesse toonde in haar persoonlijke leerproces en gemoedstoestand. Andere aanwezige stagiairs krijgen regelmatig het gevoel dat hun werkbegeleiders geen plezier hebben in de begeleiding van studenten en hen slechts zien als een last. Zij gaven wel aan te beseffen dat de meeste werkbegeleiders het druk hebben en zich niet volledig kunnen storten op hun begeleidingstaken. De enige oplossing die de studenten zagen voor dit probleem is het aanstellen van meer verpleegkundige werkbegeleiders.

"Ik had het fijn gevonden als mijn werkbegeleider af en toe naar mij toe was gekomen met de simpele vraag: hoe gaat het met je?" - Student

Een andere grote groep (30%) vond dat er onvoldoende afstemming bestaat tussen onderwijs en praktijk (in de vorm van de stage). Sommigen meenden dat er te weinig rekening wordt gehouden met de verwachtingen en wensen van de studenten (zie ook de stelling 3 hieronder). Anderen vonden dat stagiairs bij aankomst op hun stage niet over de benodigde kennis en vaardigheden beschikken.

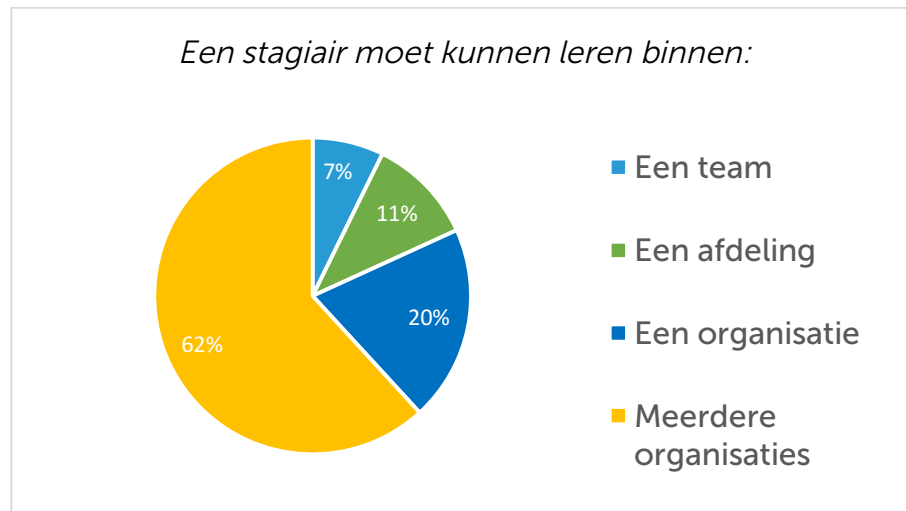
Een kleinere groep (15%) ziet de houding van studenten en begeleiders als een obstakel. Een aantal van de deelnemers vond de manier waarop stagiaires bejegend worden vaak behoorlijk negatief. Maar ook houding van studenten is soms onprofessioneel of te weinig assertief. Studenten en aanwezigen van onderwijs- en zorginstellingen waren het erover eens dat iedereen zich meer bewust moet worden van haar eigen houding en meer begrip kan tonen voor elkaar. Een manier om dit te bereiken is om mensen vaker met elkaar in gesprek te laten gaan. Bovendien moeten irritaties en struikelpunten bespreekbaar gemaakt worden, vonden de aanwezigen.



"Een verse leerling is onzeker, maar kan ook bedenken dat een verpleger het verschrikkelijk druk heeft." - Professional

Tot slot vond een groot aantal deelnemers dat 'Anders' had gestemd dat communicatie tussen de drie verschillende partijen (student, onderwijsinstelling, zorginstelling) en op de zorgafdeling beter kan.

Stelling 3



Het grootste deel van de aanwezigen (62%) vond dat een stagiair moet kunnen leren binnen meerdere organisaties. Iedere student moet ervaring kunnen opdoen in zowel een verpleeghuis als een ziekenhuis. Bovendien is belangrijk voor studenten om werken met verschillende doelgroepen. Alleen zo kunnen ze onderzoeken wat het beste bij ze past. Dit betekent dat alle stages anders moeten zijn.

Aan de andere kant is het ook belangrijk dat studenten de diepte in kunnen gaan tijdens hun stage. Dit lukt alleen als ze genoeg tijd krijgen om te wennen aan de specifieke normen en werkwijze van een afdeling en banden kunnen opbouwen met collega's en/of zorgvragers. Daarom moet de stage wel lang genoeg zijn. De meeste deelnemers leek 40 weken een goede stageduur.

"Ik was tien weken op de afdeling psychiatrie, had net iedereen leren kennen en kon eindelijk de diepte in – toen moest ik weer naar de volgende stage." - Student

Een van de deelnemers opperde dat het een goed idee zou zijn eerstejaars stagiairs op meerdere plekken te laten werken. In het eerste jaar hoeven de studenten nog niet zo de diepte in. Bovendien kunnen ze zich dan meteen goed oriënteren voor komende stages in hogere leerjaren.

Een andere groep (11%) vond juist dat studenten moeten kunnen kiezen om zich te beperken tot één afdeling als het gaat om hun stage(s). Sommige studenten weten namelijk vanaf het



begin van hun studie waar ze willen werken; anderen zitten bij hun eerste stage meteen goed en willen misschien helemaal niet meer wisselen.

Er bleken veel voorstanders te zijn van een meer individuele aanpak bij het koppelen van studenten aan stageplekken. Er moet daarbij meer oog zijn voor de wensen en sterke kanten van de student. Alleen zo gaan we uitval van studenten tegen, en dat is in het bijzonder belangrijk nu we kampen met een tekort aan zorgmedewerkers – zo was redenering van deze aanwezigen. Bovendien moeten stageplekken beter afgestemd worden op het leerproces van de student. De ene student leert bijvoorbeeld sneller schakelen tussen zorgvragers dan de ander. Die student zou bijvoorbeeld eerder in haar studietijd stage kunnen lopen op de afdeling chirurgie.

Afstemming tussen opleiding en zorginstelling bleek zeer belangrijk. Het is op dit moment te veel werk om voor iedere student een stage op maat te regelen, maar het lijkt wel mogelijk om te gaan werken met stageroutes. Stageroutes zijn vooraf bepaalde 'stagepakketten' die de student wel de mogelijkheid bieden zich al een beetje te specialiseren.

Een aantal studenten klaagde over een tekort aan stageplekken. Onder studenten zijn stages op specialistische afdelingen in het ziekenhuis populair, toch zijn er maar weinig van dat type stageplaatsen. Ook eerstejaarsstagiairs komen niet goed aan de bak. Zorginstellingen staan niet te springen hen een stage aan te bieden omdat ze nog weinig kennis en vaardigheden bezitten.

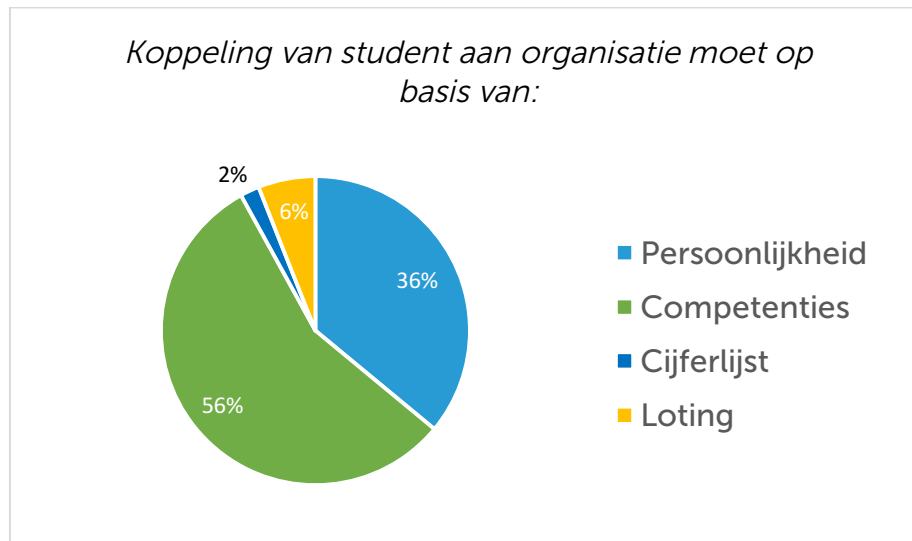
Aanwezigen uit zowel zorg- als onderwijsinstellingen gaven aan dat bezig te zijn met het creëren van meer (van de gewenste) stageplekken. Daarbij vonden ze het belangrijk om in de gaten te houden dat de stages kwalitatief goed blijven. Het heeft bijvoorbeeld geen zin meer stageplekken te creëren als het niet mogelijk is meer bijbehorende stage- en werkbegeleiders te regelen.

Om meer van de gewenste soorten stages aan te kunnen bieden zouden stagiairs misschien ook wat flexibeler moeten worden. Soms is het bijvoorbeeld makkelijker plekken in weekenden of avonden aan te bieden. Wat vinden studenten van dat soort diensten? De meeste aanwezige studenten zeiden er niets tegen te hebben. Iemand merkte wel op dat studenten niet kunnen rondkomen zonder bijbanen – die vaak niet samengaan met avond- of weekenddiensten. Een zorginstelling reageerde hierop met het voorstel om de stagevergoeding te verhogen – dit voorstel leverde applaus op van de studenten.

Anderen waren kritisch over het idee dat studenten zelf hun stages zouden moeten kunnen vormgeving. Uiteindelijk moeten studenten na hun opleiding bepaalde basiskennis hebben en klaargestoomd zijn om op verschillende afdelingen en binnen verschillende organisaties te kunnen werken. Iedere student moet bijvoorbeeld een basisverpleegkunde afdeling leren kennen. Een deelnemer betoogde dat studenten hun stagevoorkeuren niet alleen zouden moeten baseren op de doelgroepen waarmee ze tijdens een stage in aanraking komen. In plaats daarvan zouden ze ook moeten afvragen: wat wil ik leren? Een specifieke vaardigheid kun je op veel verschillende afdelingen leren. Tot slot hadden enkele aanwezigen uit onderwijsinstellingen het idee dat studenten niet altijd weten wat zij allemaal kunnen bieden. De communicatie hierover kan beter.



Stelling 4



Bepaalde soorten stageplekken zijn zeer populair bij zorgstudenten, zoals stages op specialistische afdelingen in het ziekenhuis. Er zijn vaak minder van deze stageplekken beschikbaar dan studenten die stage willen lopen op zo'n plek. Vooral bij het toewijzen van deze stageplekken vonden deze aanwezigen het wenselijk om studenten te selecteren, of dat nou op basis van persoonlijkheid, competenties of cijferlijst gebeurt.

Slechts 2% van de deelnemers vond dat koppeling van een student aan een organisatie volledig op basis van cijferlijsten moet plaatsvinden. Zij vonden dat studenten die hun best doen op school – en als gevolg daarvan goede cijfers halen – het verdienen om te worden ingedeeld bij de stage van hun voorkeur. Ruim de helft van de aanwezigen (56%) was het hier niet mee-eens: zij vonden dat (ook) naar de competenties van de student moet worden gekeken. Of een student haar best doet op school en haar cijfers – die daar slechts een indicatie van zijn – vonden deze aanwezigen belangrijk. Maar er komt volgens hen veel meer kijken bij het goed functioneren tijdens een stage: praktische vaardigheden spelen een minstens zo belangrijke rol als inhoudelijke kennis.

Een ander groot deel van de groep (36%) vond dat studenten voor stages geselecteerd moeten worden op basis van hun persoonlijkheid. Sterk in je schoenen staan is voor sommige stages bijvoorbeeld belangrijk. Ook levenservaring, (emotionele) volwassenheid en stressbestendigheid zijn nodig op bepaalde afdelingen. Het is moeilijk om iemands persoonlijkheid te meten. Een van de aanwezigen uit een onderwijsinstelling vertelde een inschatting te maken van de persoonlijkheid van een student door te kijken naar het curriculum vitae van die student. Ook profielschetsen en -analyses bleken vaak te worden gebruikt. De deelnemers uit onderwijsinstellingen vinden dit soort hulpmiddelen goed werken: de studenten die op een stageplek worden ingedeeld op basis van een profielschets passen naar hun idee over het algemeen goed op de toegewezen stageplek.



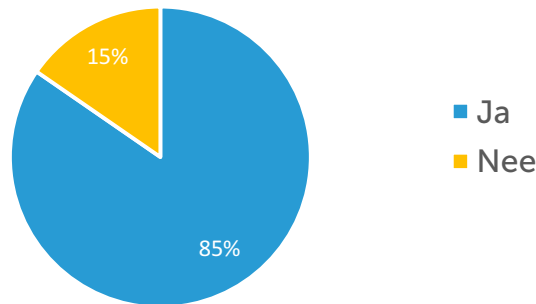
Toch vonden sommigen – vooral studenten – het geen goed idee om competenties, een cv of een test als selectiecriterium te hanteren. Het leek deze aanwezigen oneerlijk om studenten tijdens hun opleiding al te selecteren op basis van persoonlijkheid en/of competenties, omdat de opleiding er nu juist voor is om hen te helpen deze zaken (verder) te ontwikkelen. Wel vonden ze dat bij het bepalen van de volgorde van stages (de 'stagereis') rekening kan worden gehouden met persoonlijkheid en competenties: als je nog niet zo sterk in je schoenen staat, is het logischer eerst een minder 'heftige' stage te doen. Maar iedere student moet de kans krijgen om zich te bewijzen tijdens een meer gewilde, complexe of (emotioneel) zware stage.

"Een stage duurt heel lang als je het niet naar je zin hebt." - Student

Een aantal van deze mensen vond het eerlijker om te selecteren door middel van loting. Voorstanders van loting waren ook van mening dat een student op iedere stage veel kan leren, ook al met de doelgroep wilde werken in eerste instantie) die je meeneemt voor de vorming van je vak. Toch vond slechts 6% van de aanwezigen loting een goed idee. De meeste deelnemers verwachten dat studenten gedemotiveerd raken als zij geen invloed hebben op de toekenning van een stage. Uiteindelijk zal loting er volgens hen toe leiden dat nog meer studenten eerder uit het vak stappen.

Stelling 5

Ik kan en ga aan de slag met wat ik vandaag heb gehoord



Een grote meerderheid van de deelnemers (85%) had het gevoel dat de Stagedialoog hen verder had geholpen bij het formuleren van concrete acties die zij kunnen ondernemen om stages in de zorg te verbeteren. Een van de aanwezige studenten begint in september met de BBL en vertelde dat de Stagedialoog haar kijk heeft veranderd op hoe zij zich wil presenteren en opstellen op haar toekomstige werkplek en hoe zij het meeste uit die opleiding kan halen. Een aanwezige uit een zorginstelling zei zich bewust te zijn geworden van het feit dat de ontvangst van studenten op hun stageplekken en de introductie van stageafdelingen beter kan. Weer een ander was van plan meer aandacht te besteden aan "de



persoon achter student" – wat houdt de student bezig in dagelijks leven, waar wordt de student blij van?

"Werkbegeleiders moeten zich beter realiseren dat studenten pas net starten en onzeker zijn."

- Student

Alle aanwezigen uit onderwijsinstellingen hadden zich voorgenomen aan de slag te gaan met het (meer) op maat maken van stages, bijvoorbeeld door het invoeren van (individuele) stageroutes. Ze waren het erover eens dat ze zuinig moeten zijn op de studenten die ze hebben. Daarom vonden ze het allen belangrijk dat iedere student een passende stageplek krijgt waarin zij geprikkeld en gemotiveerd wordt.

Studenten vonden dat zij veel van hun zorgen en kritiek hadden kunnen uiten en dat hiervoor begrip werd getoond vanuit zorg- en onderwijsinstellingen. Toch had een aantal studenten gerekend op meer concrete antwoorden; zij betwijfelden dat zij snel verandering zouden zien.

"We zijn het allemaal met elkaar eens, maar ik geloof niet dat verandering snel zichtbaar zal zijn."

- Professional

Het plenaire deel eindigde met een positieve noot. Een van de studenten gaf aan vooral veel negatieve dingen gehoord te hebben en benadrukte dat veel zaken in haar opleiding al wel goed geregeld zijn: over het algemeen vond ze dat zij en haar klasgenoten heel tevreden zijn.

Afkoelstelling

