

CASESTUDIE 2

De casestudies hadden tot doel om het theoretische model te verfijnen en te valideren. Per casestudie zijn de belangrijkste bevindingen per element gebundeld hetgeen een duidelijk beeld weergeeft van de betreffende PW. Waar mogelijk wordt dit geïllustreerd met een quote van een van de respondenten.

ELEMENT	BEVINDINGEN	ILLUSTREERENDE QUOTE
Lerend en onderzoekend samenwerken	<ul style="list-style-type: none"> Het primaire proces wordt sterk ervaren onder de betrokkenen binnen PW, waarbij dit proces vooral gericht is op de meest optimale zorg voor de cliënt te realiseren. In dit primaire proces is er veel aandacht voor het delen van kennis en elkaar kritisch te bevragen. Hierin wordt het klinisch redeneren als 'good practice' genoemd, en als waardevol ervaren door alle respondenten. De cliënt is onderdeel van dit proces. Bij het opstellen van leerdoelen ligt de focus met name bij de student. De massa van studenten zorgt voor beweging in de organisatie. 	<p>'Een van de middelen die ik als stagebegeleider doe, is klinisch redeneren samen met studenten, met de revalidant en met mij. Dus hardop klinisch redeneren en dat is ontzettend leerzaam ook voor ons allemaal.' (Ondersteuner)</p>
Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur	<ul style="list-style-type: none"> Er is een ontwikkelingsgerichte cultuur aanwezig, maar deze verschilt (sterk) per afdeling en team waarbij de leeromgeving van de student centraal lijkt te staan. Een open werkruimte bevordert deze cultuur ervaren de respondenten, terwijl het beoordelingsstelsel eerder een belemmering hierin kan zijn. Daarbij worden grenzen overstegen tussen afdelingen en teams, maar zijn betrokkenen ook zoekende hoe dit structureel in te bedden. Volgens respondenten brengen studenten een open sfeer met zich mee en durven ze zich kwetsbaar op te stellen. Cliënten ervaren deze prettige sfeer en waarderen het belang van gelijkwaardigheid. 	<p>'De veranderingsgerichtheidscultuur van een team bepaalt natuurlijk heel veel van hoe dit soort dingen lopen. Alle teams en mensen zijn verschillend, dat zie je heel goed.' (Ondersteuner)</p>
Samen richten en (her)inrichten:	<ul style="list-style-type: none"> Binnen de organisatie wordt de gezamenlijke visie van de PW breed gedragen. 'Iedereen is er mee bezig', wordt gesteld en benadrukt dat dit ook een proces is van meerdere jaren. Denk hierbij aan de ervaren werklust van begeleiding studenten vs de ervaren meerwaarde van inbreng van studenten, maar ook de ervaring in het opbouwen van structuur hetgeen nu zorgt voor meer rust. Verwachtingen, belangen en rolbeschrijvingen zijn geëxpliciteerd. Echter is het basisbestand (2012) een verouderd document. Draagvlak in alle geledingen wordt genoemd als belangrijk aspect binnen een goed functionerende PW en is aanwezig. 	<p>'Voor mij zou draagvlak ook heel belangrijk zijn op alle niveaus, want als het management er niet achterstaat dan denk ik dat het niet gaat lukken, maar als de werkvloer er niet achter staat dan gaat het ook niet lukken.' (Ondersteuner)</p>

Leiderschap en Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt gestuurd op autonomie en gedeeld leiderschap. Studenten binnen PW zijn gemotiveerd, nemen makkelijk initiatief en zijn sociaal vaardig. 	<p>'Persoonlijke leiderschap is natuurlijk een stuwende kracht voor het individu, maar als je het leiderschap niet kunt delen dan kun je ook geen andere mensen meenemen in innovaties en ontwikkelingen en dan loop je vast dus dan sta je alleen, dus ik vind gedeeld leiderschap en persoonlijk leiderschap waarden die alle twee aandacht moeten krijgen en die volgens mij ook voor de professional van de toekomst en de organisatie van de toekomst van fundamenteel belang zijn.' (Manager)</p>
Vrijmaken mensen en middelen	<ul style="list-style-type: none"> Binnen PW is een vaste structuur en manier van werken aanwezig. De omvang studenten vraagt veel capaciteiten van de organisatie (bijvoorbeeld in begeleiding en financiën). De respondenten geven aan dat de benodigde facilitering bij medewerkers noodzakelijk is om beweging in gang te zetten en te houden binnen de organisatie. 	<p>'Wij hebben voortdurend, altijd studenten, daar zijn we blij mee overigens want het houdt ons goed wakker, maar dat vergt ook wel organisatie.' (Professional)</p>
Vormgeven en onderhouden relaties	<ul style="list-style-type: none"> Binnen PW is dit rijk aanwezig, waarbij het werken in kleinere teams zorgt voor een veiligere sfeer. De afhankelijkheidsrelatie tussen student en beoordelaar kan een belemmering zijn in het versterken van deze relatie. De cliënt waardeert de wederzijdse belangstelling in elkaar en goede onderlinge relaties tussen betrokkenen. 	<p>'Dat je je gewoon vertrouwd bij iemand voelt dat als je ergens mee zit dat je ook bij iemand terecht komt en dat je niet denkt van hmm dat zeg ik liever niet tegen diegene. Dat vind ik wel belangrijk, vooral bij je stagebegeleiders.' (Student)</p>

Alle bevindingen per element in deze case zijn meegenomen in het vervolg van fase 2 en vergeleken met de andere casestudies.



FASE 2

VALIDERING EN VERFIJNING MODEL: DE RESULTATEN EN HOE VERDER (FASE 3)

In de 4 casestudies werden alle elementen door de respondenten herkend en zijn deze aanwezig in de betreffende PW. Echter de mate en soort van aanwezigheid verschilt per case. Dit in relatie met de betrokkenheid van de respondent binnen de PW (hoe meer betrokken, hoe meer herkenning). Essentieel in de samenwerking is de aanwezigheid van een gezamenlijk ontwikkelde visie voor de optimale richting en inrichting van een PW te realiseren. De respondenten zien het model voor Lerend en Onderzoekend Samenwerken als een ideaaltypisch beeld.

Op basis van deze casestudies is een crosscase analyse uitgevoerd waarvan de resultaten iteratief gespiegeld zijn met literatuur. Dit heeft geleid tot het verfijnen en verscherpen van het model voor Lerend en Onderzoekend Samenwerken en de bijbehorende narratieven per element. Voor meer informatie zie onderstaande referenties:

Moresi, S., Duinkerke, M., Swennenhuis, P., & Snoeren, M. (2019). Professionele Werkplaatsen: Lerend en Onderzoekend Samenwerken. *OnderwijsInnovatie*.
Swennenhuis, P., Moresi, S., Duinkerke, M., Bovens, J., Quadackers, D., & Snoeren, M. (submitted). *Leren en onderzoeken in professionele werkplaatsen: de ontwikkeling van een theoretisch model*.

Dit alles levert waardevolle input richting fase 3 (2020) voor het ontwikkelen en toetsen van instrumentarium om de kwaliteit van de PW te evalueren en te verbeteren. Wil je hier meer over weten, check dan eens onze website of benader ons via email.

MEER INFORMATIE

- ✉ winproject@fontys.nl
- 🌐 fontys.nl/WIN
- 👤 Onderzoeksgroep WIN: Miranda Snoeren, Sofie Moresi, Petra Swennenhuis, Michel Duinkerke, Daniëlle Quadackers en Jeroen Bovens



PROFESSIONELE WERKPLAATSEN

HET WIN-PROJECT

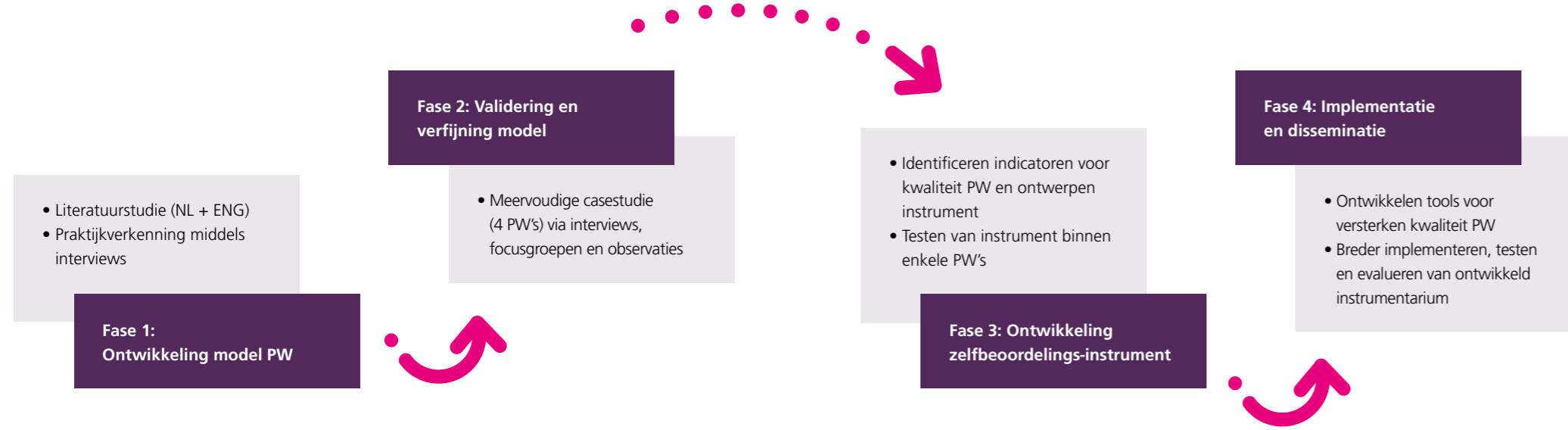


FASE 2

CASESTUDIES

ONDERZOEKSPROJECT WIN: WERKPLAATS INSTRUMENTARIUM

Fontys Hogescholen investeert in de ontwikkeling van professionele werkplaatsen (PW). Deze omvatten een duurzame, intersectorale samenwerking tussen minimaal één publieke organisatie en een hoger onderwijsinstelling. PW's hebben het potentieel bij te dragen aan de ontwikkeling van betrokkenen, de verbetering van het curriculum en de beroepspraktijk. Centraal hierbij staat het lerend en onderzoekend samenwerken van alle betrokkenen in de samenwerking.



DOEL: INZICHT VERGROTEN IN HET CONCEPT VAN PW'S

Fase 1 en Fase 2: 2018 - 2019

door inzicht te verkrijgen in de werkzame elementen van een PW en (samenwerkings) processen die de kwaliteit van PW's beïnvloeden hetgeen resulteert in een theoretisch model...

Fase 3 en 4: 2020 en 2021

...dat input levert voor het ontwikkelen en toetsen van instrumentarium om de kwaliteit van de PW te evalueren en te verbeteren.

FASE 2

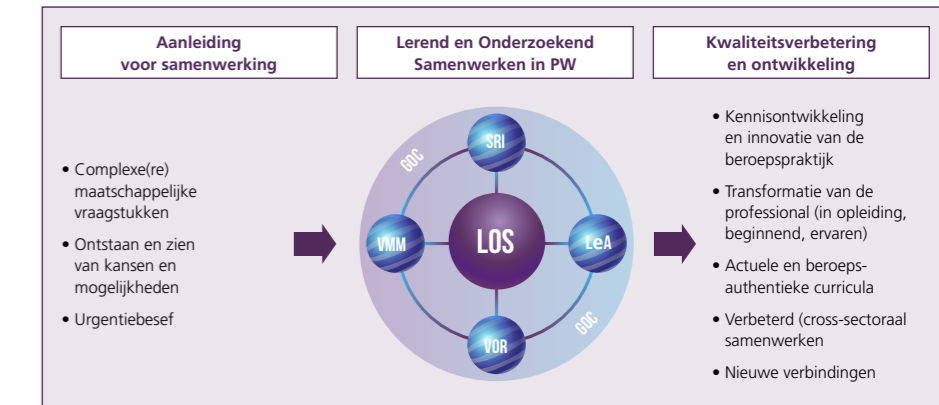
VALIDERING EN VERFIJNING MODEL

FASE 2: VALIDERING EN VERFIJNING MODEL				
Onderzoeksraag: Op welke wijze komen de elementen (niet) tot uiting in de betreffende PW?				
Meervoudige casestudie: PW's binnen domein Mens en Maatschappij				
4 casestudies	1	2	3	4
Context	Jeugdzorg	Revalidatie	Divers	Revalidatie
Betrokken instituut	Fontys Hogeschool Pedagogiek	Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid	Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie	Fontys Paramedische Hogeschool
Start PW	2014	2012	2015	2018

ONDERZOEKS-INSTRUMENTEN	DOEL	1	2	3	4
Documentanalyse	Verkennd ter oriëntatie, beeldvorming, achtergrond en beschrijving PW	Samenwerkings-overeenkomst 2017 Factsheet 2017 Visiedocument 2017 Informatiefolder 2018	Praktisch handboek PW (2012) Rapport resultatenmeting PW (2012) Jaarverslag Onderzoekscmissie (2012) RvB Beleidsnotitie Onderzoekscmissie 2016-2021 (2014)	Overkoepelend format Strategie PW (2019) Overkoepelend Jaarplan (2019) Ondernemingsplan (2014) Sneek, E. (2019). De grensoverstijgende begeleiding van de ondernemende student. Eindhoven: Bachelor scriptie Fontys Hogescholen	Jaardocument 2017 Samenwerkings-overeenkomst 2018 Visiedocument 2019 Presentatie 'evaluatie en resultaten' 2019. Diverse nieuwsberichten via Fontys online 2018 - 2019 Werkschema 2018 - 2019
Observaties	Verkennd ter oriëntatie, beeldvorming, achtergrond en beschrijving PW	1 dagdeel	1 dagdeel	1 dagdeel	1 dagdeel
Interviews leidinggevende/manager (N = 4)	Validering model	1	1	1	1
Focusgroepen studenten (N = 24)		2	7	9	6
Focusgroepen ondersteuners (N = 21)		3	9	5	4
Focusgroepen professionals (N = 19)		3	4	5	7
Focusgroepen cliënten (N = 7)			7		
Totaal (N = 75)		9	28	20	18
Analyse	Deductieve analyse in relatie tot elementen van het model Kwalitatieve data werd iteratief gespiegeld met literatuur				

Het WIN-project wordt uitgevoerd binnen het domein Mens & Maatschappij van Fontys en omvat daarmee 7 instituten (Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid, Fontys Hogeschool Sociale Studies, Fontys Hogeschool Pedagogiek, Fontys Sporthogeschool, Fontys Paramedische Hogeschool, Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie en Fontys Hogeschool ICT).

In fase 1 en 2 is onderzocht wat een PW typeert en wat de werkzame mechanismen in een PW zijn. Dit heeft geresulteerd tot een definitie en bijbehorende kenmerken van een PW. Tevens heeft dit geleid tot onderstaande visuele weergave van het theoretische model 'Lerend en Onderzoekend Samenwerken'. Het model laat zien welke elementen en interorganisatorische samenwerkingsprocessen bijdragen aan de kwaliteit van een PW en hoe deze onderling relateren.



Lerend en onderzoekend samenwerken (LOS)

Lerend en onderzoekend samenwerken is het primaire proces van alle betrokkenen van een PW. Betrokkenen zoals professionals, studenten, docenten (ondersteuners) en cliënten leren van en met elkaar, van en tijdens het werk.

Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur (GOC)

Een ontwikkelingsgerichte cultuur waarin men waarde hecht aan het overstijgen van grenzen op persoonlijk vlak, van de eigen organisatie en professie. Dit vraagt om een gezamenlijk repertoire aan waarden, opvattingen en handelingen tussen mensen en organisaties.

Samen richten en (her)inrichten (SRI)

Het samen richten en (her)inrichten van dragende processen, rollen en structuren vragen om het ontwikkelen van een gezamenlijke visie, het expliciteren van verwachtingen en belangen en het formaliseren van doelen, randvoorwaarden en aanpak.

Leiderschap en Autonomie (LEA)

Verbindend en gedeeld leiderschap en professionele autonomie creëren eigenaarschap, participatie en betrokkenheid. Gelijkwaardigheid, vertrouwen, ruimte om te experimenteren en wederkerigheid zijn essentiële onderliggende waarden

Vrijmaken mensen en middelen (VMM)

Het vrijmaken van geschikte mensen en voldoende middelen, zodanig dat er een passende mix aan kwaliteiten en kwantiteiten ontstaat. Het helpt de samenwerking op te starten en de gezamenlijke ambitie te borgen.

Vormgeven en onderhouden relaties (VOR)

Het vormgeven, onderhouden en versterken van gelijkwaardige relaties tussen betrokkenen in en tussen organisaties op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau. Dit vereist openheid naar elkaar en het waarderen van de behoeften en het perspectief van de ander.