

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	ILLUSTRERENDE QUOTE
Lerend en onderzoekend samenwerken	<ul style="list-style-type: none"> Het primaire proces wordt niet optimaal ervaren door de respondenten om uiteenlopende redenen. De student is met name lerende en is zelf in de lead in dit proces. Er wordt vooral kortstondig en op projectmatige wijze samengewerkt door de betrokkenen binnen PW. 	<p>'Ik denk dat als je daar meer op kunt voortbouwen of als je meer een inhoudelijke lijn hebt met elkaar die je verder onderzoekt en doorontwikkeld dan heb je gewoon wat meer samenhang ook.' (Professional)</p>
Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur	<ul style="list-style-type: none"> Het overstijgen van grenzen is rijk aanwezig binnen PW (e.g. 3-maandelijke bijeenkomst wordt als waardevol ervaren). Echter geven de respondenten aan dat er nog meer kruisbestuiving zou mogen plaatsvinden binnen en tussen PW's. Alle respondenten benoemen dat cultuur aanwezig is maar dat dit nog dient te groeien door het vertrouwen verder op te bouwen en elkaar beter te leren kennen in de samenwerking. Het verloop van studenten kan hierin een belemmering zijn in de praktijk. 	<p>Maar dat grote verloop maakt het wel moeilijk, je bent niet in staat om echt een heel goede bedrijfscultuur te bouwen en daar constructief aan te werken, dat is echt een uitdaging.' (Student)</p>
Samen richten en (her)inrichten:	<ul style="list-style-type: none"> Alle respondenten geven aan dat een eenduidige, gezamenlijke visie binnen PW ontbreekt hetgeen van invloed is op de samenwerking in al haar facetten. Verwachtingen, belangen maar ook rolbeschrijvingen zijn niet geëxpliciteerd. Continuïteit wordt als lastig ervaren onder de respondenten om uiteenlopende redenen. Onder alle respondenten is er veel enthousiasme over de opzet van de PW en de kansen en groeipotentieel die dit met zich meebrengt. Echter is er een diffuus beeld onder de respondenten over de richting en inrichting van de PW. 	<p>'In hoeverre mag je binnen een organisatie commitment verwachten, want als je met elkaar een visie en missie, en dat ontbreekt ook heel erg bij (naam PW) dan weet je waarvoor je met elkaar die tent runt en dat was bij (naam PW) totaal niet aan de hand. Het was meer een vrijplaats voor individuele projecten eigenlijk.' (Student)</p>
Leiderschap en Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> Gelijkwaardigheid wordt sterk ervaren bij ondersteuners. Door betrokkenheid in de samenwerking wordt ook de verantwoordelijkheid gevoeld om er samen iets van te maken. Student staat centraal binnen PW en dient zelf initiatief en verantwoordelijkheid te nemen. Door begeleiding wordt bewust 'scaffolding' ingezet. Er wordt leiderschap gevraagd vanuit professionals hoe curriculum(eisen) en werkveld beter/meer op elkaar af te stemmen. 	<p>'Hoe meer jij als docent wat meer naar achter gaat, dan komen de ideeën en dan zie je studenten ineens hele leuke creatieve dingen doen. En ja dat wil je.' (Ondersteuner)</p>

Vrijmaken mensen en middelen	<ul style="list-style-type: none"> Het vrijmaken van mensen en middelen is aanwezig echter is voor de respondenten niet helder hoe de financiële kaders zijn ingevuld of afgestemd. Er wordt een verschil in randvoorwaarden (e.g. huisvesting) ervaren, wat van invloed is op de samenwerking binnen PW. Er vindt structureel overleg plaats tussen studenten en docenten, waarbij een doorstroom van jaar 3 naar jaar 4 onder meer zorgt voor continuering van PW. 	<p>'Nou ja het lastige is dat het beschikbaar stellen van middelen ja dat proberen we te standaardiseren, maar op verschillende momenten wordt zo'n (professionele werkplaats) door wisselende aantallen studenten en wisselende niveaus studenten bemenst zullen we maar zeggen he dus soms heb je overcapaciteit en soms heb je ondercapaciteit en de beschikbaarheid aan middelen en daar zijn we nog niet helemaal over uit hoe we dat moeten regelen.' (Manager)</p>
Vormgeven en onderhouden relaties	<ul style="list-style-type: none"> Relaties tussen de betrokkenen worden als betekenisvol ervaren, waarbij het belang om, en aandacht te hebben voor elkaar beter te leren kennen wordt gedeeld onder de respondenten. 	

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

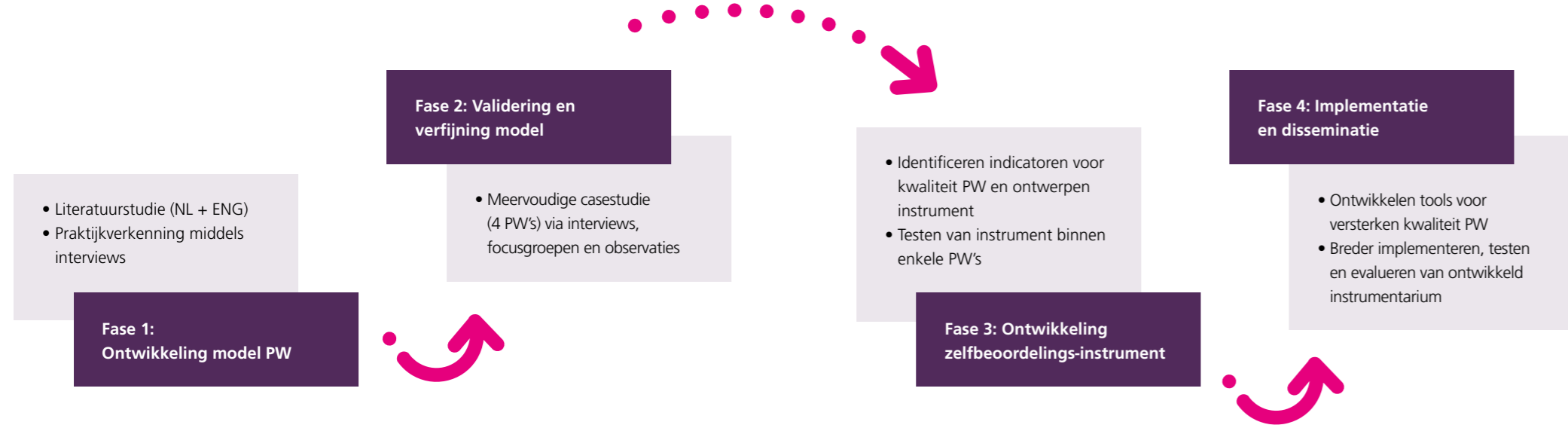


FASE 2

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.



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).

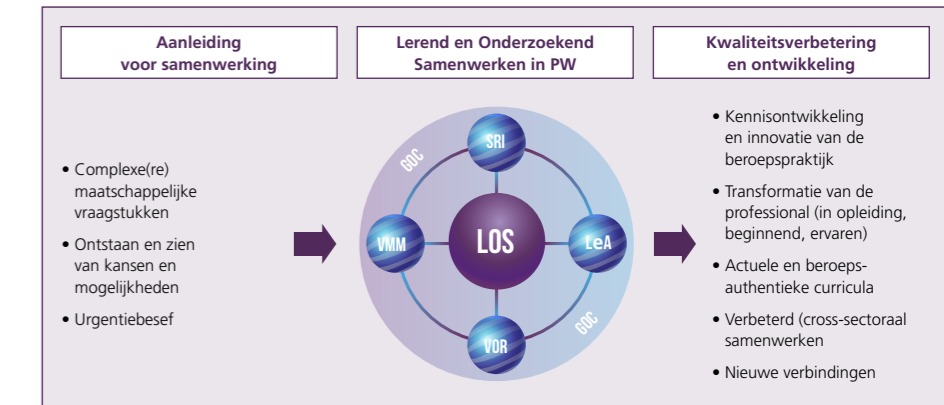
FASE 2

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	Verkenkend 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	Verkenkend 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				

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.